

Montero, Lourdes. Entre el discurso práctico y la resistencia oculta ¿cómo se llega a ser trabajador en las fábricas?. Informe final del concurso: Culturas e identidades en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. 2001.

Disponible en la World Wide Web:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2000/montero.pdf>



RED DE BIBLIOTECAS VIRTUALES DE CIENCIAS SOCIALES DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE, DE LA RED DE CENTROS MIEMBROS DE CLACSO
<http://www.clacso.org.ar/biblioteca> - biblioteca@clacso.edu.ar

Entre el discurso práctico y la resistencia oculta ¿cómo se llega a ser trabajador en las fábricas?

Lourdes Montero *

Introducción

El problema del mundo interno del sujeto es tan viejo y tan actual como todas las preguntas clásica. Tal parece que la tensión entre un mundo objetivo y subjetivo no ha sido tan sólo terreno de los poetas. William James nos prevenía: “mientras una parte de lo que percibimos penetra a través de nuestros sentidos a partir de los objetos, otra parte, (y tal vez esta sea la mayor) surge siempre de nuestra propia mente”¹.

Por mucho tiempo, la primacía de la estructura y su condicionamiento nos hacían pensar que todo el mundo subjetivo era producto de nuestras condiciones materiales de existencia. Así, el tema de la identidad era considerado un dato dado y no un problema donde la interacción social y la interpretación de la realidad se convierte en un proceso activo que debe tanto a la acción como al condicionamiento.

En ese marco, las teorías sociales postularon por mucho tiempo la centralidad del trabajo en la determinación de la acción social y relacionaron el espacio productivo con la posibilidad de constitución de sujetos sociales transformadores. La complejidad social de fin de siglo, los cambios en el sistema productivo y la crisis del socialismo “realmente existente”, entre otros cambios importantes, llevaron a muchos teóricos a cuestionarse este postulado, resurgiendo como problema la subjetividad y la construcción de identidades colectivas a partir de los espacios laborales. El desarrollo de la discusión en la actualidad se da en torno a diversas visiones acerca de la “centralidad del trabajo” en la vida de las personas, con posturas que van desde las posmodernas, que plantean el fin del trabajo y la desestructuración de las identidades, hasta aquellas otras que sostienen, más bien, la emergencia de identidades complejas o entrecruzamientos de identidades restringidas.

Los autores que sostienen la imposibilidad de una nueva identidad obrera sustentan su posición en la idea de una sociedad “poscapitalista”, donde la diversificación del trabajo provoca tal segmentación en el mercado y en los procesos productivos, que no sería posible la identificación colectiva; además, reconocen el protagonismo de las formas de vida de quienes que no se vinculan con el trabajo, y tienden a sustituir la identidad laboral por un hedonismo del consumo. Se trata entonces del planteamiento de identidades parciales, restringidas y desarticuladas, configuradas de manera aislada en los diversos mundos de vida (Offe, 1985). Por su parte, los que apuestan por los “entrecruzamientos de identidades restringidas” como configuraciones, sostienen que reconocer la heterogeneidad del sujeto obrero no implica admitir una desarticulación universal, pues continuarían existiendo ejes articuladores limitados que influyen en la subjetividad e identidad (De la Garza, et al, 1997).

En el caso de Bolivia, que será objeto de este estudio, la discusión sobre la centralidad del trabajo y la construcción de identidades se produce en un momento de profunda crisis, rápido cambio social y perplejidad

* Especialista en Estudios de Género y Desarrollo por la Universidad Mayor de San Andrés en La Paz-Bolivia. Maestra en Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), México D.F. Investigadora del Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México. Actualmente trabaja su tesis doctoral sobre el problema de la subjetividad obrera en la UAM.

del movimiento obrero. Si bien es innegable que la llamada “centralidad obrera” (principalmente minera) ha sido un factor de importancia en la historia boliviana posterior a la Revolución Nacional de 1952, en la actualidad parece haber una amplia discrepancia, tanto teórica como ideológica, en relación a la presencia y acción —en la economía y en la política— de la fuerza laboral asalariada. Esto último se ha traducido en un debate entre quienes postulan que el modelo neoliberal, aplicado en Bolivia desde 1985 mediante políticas de estabilización y de ajuste estructural, ha significado un paulatino debilitamiento y fragmentación del sujeto obrero, en un proceso que denominan “desproletarización” (Arrieta y Toranzo, 1989); y entre aquellos que, una década después, empiezan a plantear la tesis contraria: la “reproletarización”, en sentido de la emergencia de una nueva clase obrera en el marco del desarrollo del capital industrial en el país (García, 1999).

Estas propuestas se plantean en medio de una amplia reflexión respecto a la reforma y modernización del Estado, el reconocimiento de nuevos actores sociales, la profunda crisis del sindicalismo boliviano (cuya expresión más clara es la fragilidad de la Central Obrera Boliviana, otrora actora fundamental de la organización obrera y del escenario político nacional), las transformaciones en el proceso productivo y de gestión empresarial, la reforma de la legislación laboral y la actual configuración de la clase obrera.

En ese marco, que implica cambios sustanciales tanto en los factores estructurales como en el mundo interno del trabajo, constituye un reto teórico y empírico indagar las formas de configuración de identidades y subjetividades. Esto implica plantear la pregunta de si en el actual contexto es posible una “nueva identidad trabajadora”, en qué circunstancias y campos de acción operaría ésta, desde qué perspectivas teóricas y empíricas es pertinente abordarla, cuáles son las jerarquías y entrecruzamientos de su constitución y cómo interactúan estas identidades con otras variables, en una mirada que asuma la heterogeneidad de los actores, la existencia de identidades parciales y el “desdoblamiento” en diversos sujetos de los mismos individuos².

Sobre las bases planteadas, la pregunta que articulará el presente trabajo es *¿cómo se producen y sostienen los marcos subjetivos e identitarios de los obreros y obreras fabriles de una región determinada?*. Para precisar más los diversos ángulos de análisis, se formularon las siguientes preguntas complementarias: a) *¿Las nuevas condiciones económicas e ideológicas impuestas por el neoliberalismo impiden la conformación de identidades colectivas?*, b) *¿Existen espacios de relaciones sociales con mayor peso en la construcción de esas identidades y subjetividades?* c) *¿Qué interacciones se establecen entre dichos espacios para la generación de una identidad?* Se trata entonces de estudiar cómo un grupo de fabriles que trabajan en una región y pertenecen a una generación, (re)configuran sus subjetividades e identidades en relación a prácticas cotidianas y no cotidianas.

Para el estudio se privilegiaron como espacios de observación el ámbito productivo, centrado en el proceso y control del trabajo; el ámbito familiar, considerando la familia de origen y la actual y el ámbito sindical, como espacio de organización social. Así planteado temáticamente el problema, y formuladas las preguntas centrales, delimitamos temporalmente el análisis al posible proceso de constitución de una “nueva clase obrera” en Bolivia en la década del noventa, que coincide con la etapa de consolidación del modelo de economía de mercado y la ideología neoliberal; en tanto que espacialmente la investigación se concentrará en los/las trabajadores/as fabriles de Santa Cruz, región de reciente liderazgo económico y que se constituye en la ciudad símbolo de una cultura empresarial moderna.

Metodológicamente se busca vincular varios niveles de análisis, entre ellos, la configuración del mercado de trabajo local, las matrices culturales de la región y el estudio de las percepciones de obreros y obreras de tres empresas manufactureras grandes. Se utilizó una encuesta exploratoria en las tres empresas, entrevistas a profundidad de los principales actores (obreros, empresarios y líderes sindicales), observación de campo y análisis documental. Este estudio sólo puede considerarse un primer acercamiento exploratorio al tema puesto que toda su complejidad no podrá ser abordado en este artículo, sin embargo, el desafío consiste en generar una serie de ideas y sugerencias preliminares que podrían ser exploradas en análisis posteriores que nos permitirían comprender cómo los espacios de vida y las interacciones sociales pueden contribuir a la delineación de matrices identitarias.

Una vieja discusión:

Entre el determinismo y la libertad de acción del sujeto

Durante décadas, los estudios sobre el movimiento obrero así como las relaciones sociales de clase han estado marcadas por un fuerte determinismo estructural. Esta tradición, originada en el pensamiento marxista

pero también muy extendida en la sociología weberiana, se interesaba por estudiar a los obreros sólo como entidad económica, social e histórica. Así, los problemas de la acción social y su relación con el orden eran interpretados a partir de la posición objetiva de clase y no como un proceso de formación histórica desde un mundo subjetivo y simbólico.

Esta visión predominante no tuvo cuestionamientos importantes hasta mediados del sesenta donde nuevas reflexiones sobre la relación acción/estructura replantearon el problema e influyeron notablemente en importantes rupturas conceptuales y metodológicas en los estudios de la clase obrera³.

Es indudable que las estructuras de clase son el soporte de la organización de la sociedad y la manera en que los sujetos construyen sus opciones de vida está limitada por la configuración de opciones que sus condiciones objetivas de inserción en el proceso productivo y apropiación de la riqueza determinan. Pero no únicamente la clase se constituye en el sistema estructural que enmarca las acciones de las personas como se pretendía en las tradiciones marxistas clásicas; es innegable que la red sistémica de diferenciación social es mucho más compleja e incluye distinciones en torno al género, la etnicidad, la raza, la generación entre otros⁴. Es en esta compleja red estructural, que es constrictiva y habilitador al mismo tiempo⁵ que los sujetos, en el ejercicio de sus decisiones y voluntades, así como en la construcción de sus proyectos de vida, crean y recrean las estructuras y sus determinaciones.

A este reconocimiento de la agencia del sujeto y las propiedades dinámicas de la estructura, Giddens (1995:374) la identifica como dualidad y sostiene que “la estructura social es a la vez medio y producto de la conducta que constante y repetidamente organiza; las propiedades estructurales de los sistemas sociales no existen fuera de la acción sino están crónicamente implicadas en su producción y reproducción”. Se trata entonces de comprender las características de ese “orden virtual” de relaciones donde las prácticas sociales, en tanto reproducidas y productoras, no responden a estructuras sino presentan propiedades estructurales. Una estructura existe sólo en sus *actualizaciones* y como huellas de la memoria que orientan la conducta de los sujetos.

Es en el marco de esta amplia discusión donde el concepto de identidad –como parte constituyente del mundo subjetivo del sujeto- adquiere relevancia. Para ello es necesario entender que la mediación entre estructura y acción es *subjetiva*. Así, una noción central en nuestro análisis es la de *subjetividad*, entendida como el proceso de construcción de sentido por parte del actor.

Esta nueva mirada de la subjetividad implica no preguntarnos ya sobre la primacía de la acción o la estructura, sino cómo y por cuál proceso la estructura adquiere significado para el sujeto, de qué modo ese significado puede orientar la acción del actor y cómo la misma acción puede influir sobre el proceso de significación.

Es indudable que nuestro interés en el tema hace referencia a lo que Touraine (1984) califica como el “retorno del sujeto”. Después de un periodo donde los factores estructurales han sido estudiados de manera preferente, algunas corrientes de las ciencias sociales se han planteado volver a temas que reconocen a los actores sociales y sus acciones cotidianas como un espacio de marcado interés para comprender la complejidad social actual.

Convergencias y divergencias en torno a la noción de identidad

La identidad como noción ha sido manejada de forma amplia y a veces ambigua. Se ha producido una proliferación de su uso no sólo en el ámbito académico sino sobre todo en el discurso político, los medios de comunicación y en el lenguaje cotidiano. A diario y por diversos medios asistimos a la apelación de nuestra identidad de género, étnica, nacional, regional o política; incluso a nuestra “identidad corporativa” si trabajamos en alguna empresa transnacional.

Sin embargo, como sostiene Giménez (mimeo) la difusión del concepto hace referencia a una idea substancialista de la identidad definida tan sólo como una miscelánea de propiedades y atributos específicos y estables, considerados como constitutivos de entidades que se mantiene sin mayores variaciones a través del tiempo. Es este estereotipo de la identidad el que intentaremos en primera instancia deconstruir.

A pesar de su posible actualidad como noción explicativa, el problema de la identidad en las ciencias sociales no es novedosa, y tiene una respetable tradición teórica. Podemos identificar dos corrientes predominantes que han dado diversas interpretaciones al concepto. Por una parte, T. Parsons (1968) se

constituye en el representante clásico de quienes conciben al identidad como parte integrante del sistema de la personalidad, es decir, como función interna dirigida al mantenimiento del modelo. Así, para esta concepción de fuerte determinismo social y cultural, la identidad puede ser definida como un sistema central de significados de una personalidad individual que orienta normativamente y confiere sentido a su acción. De esta manera, la identidad madura y normal de un individuo representa un componente estable, unitario y coherente, resultado de la interiorización de valores, normas y códigos culturales generalizados y compartidos por un sistema social.

En el polo opuesto podemos identificar las propuestas de los interaccionistas simbólicos, quienes enfatizan el carácter múltiple, precario e inestable de la identidad. Desde su precursor, G. Mead, hasta sus seguidores actuales representados sobre todo en Goffman, coinciden en sostener que la identidad no puede ser considerada como un producto estable del sistema cultural y social, sino como resultado provisorio y variable de procesos de negociación en el curso de las interacciones cotidianas. Para esta corriente, los códigos y reglas compartidas socialmente no son más que el marco dentro del cual se desarrolla la acción y no su determinante como lo plantea Parsons. Así, un estudio de la identidad en esta corriente trata de analizar no tanto modelos normativos como reglas mínimas de juego requeridas para la comunicación.

Daniel Mato, trayendo esta discusión a América Latina, plantea la dicotomía en términos de enfrentamiento entre aquellas propuestas teóricas que consideran al identidad como un legado natural y pasivo frente a quienes las conciben como socialmente construidas. Adscribiéndose a la segunda propuesta, el autor sostiene que “las identidades y diferencias, del mismo modo que otro tipo de representaciones sociales simbólicas, son producto de acciones sociales y no fenómenos ‘naturales’, ni tampoco ‘reflejos’ de condiciones materiales” (1994: p.16)

Esta interpretación dicotómica de las concepciones sobre la identidad es actualizada por Amartya Sen (2001) en sus discusiones sobre las identidades colectivas y sus relaciones con la libertad personal. El autor critica lo que denomina la corriente “comunitarista” que pretende entender la identidad como un proceso de descubrimiento y aceptación de una cualidad más que un proceso de elección razonado y dinámico. Así, la propuesta comunitarista plantea que la identidad no sería una relación que se elige (como en una asociación voluntaria) sino un vínculo que se descubre, un elemento constitutivo del sujeto. En esta concepción, la identidad sería algo que se detecta y se actúa en consecuencia. En contraposición a esta corriente, y otorgando mayor libertad al sujeto, Sen plantea que más bien se trataría de una elección sustancial –muchas veces implícita- entre identidades alternativas que nunca son definitivas ni permanentes, sino a través de un proceso reiterado de razonamiento y elección en el marco de ciertos límites. A esta cualidad de oscilación en las lealtades y definiciones identitarias, Sen (2000: p.15) las refiere como “compromisos cambiantes”.

Cercanos a esta posición que otorga mayor peso a la libertad individual de elección y adscripción identitaria, Makowski y Constantino sostienen que la identidad como problema surge exclusivamente en sociedades modernas⁷ cuando “el campo de elecciones posibles se amplía y el ambiente social se vuelve, por ello, más incierto y diferenciado” lo que conlleva, según los autores a una *sobredosis de identidad individual* y un *déficit de identificación colectiva* haciendo que los sujetos configuren identidades abiertas, diferenciadas, reflexivas y de un carácter marcadamente individualizado (1995: pp.191-197).

Así planteada la discusión teórica del concepto, donde por un aparte se plantea una estructura estable de la personalidad, con características constitutivas ya sea heredadas, descubiertas o “naturales” y por otra una configuración efímera dependiente de la aceptación social y la libertad de elección, el desafío de una propuesta actual de interpretación de la identidad parece estar en superar el falso dilema entre un sujeto sobredeterminado por las estructuras sociales, manteniendo una libertad siempre relativa en su acción.

En este conjunto de propuestas destacan los planteamientos de R. H. Turner (1979) quien contribuye con sus postulados sobre la *concepción en si* e *imagen en si*. Mientras que la primera responde a valores y aspiraciones durables que el individuo percibe como constitutivos de su yo profundo; la segunda representa la fotografía que registra su apariencia en un determinado instante. La primera – que podríamos llamar identidad- sería consistente sin ser inmutable y la segunda efímera, variable y plural. Este autor destaca que la identidad sería a la vez factor determinante y producto de la interacción social. Más adelante retomaremos esta propuesta, junto con la contribución de autores coincidentes, cuando exponamos la concepción que guiará este trabajo.

En busca de los ejes teóricos del concepto

Sin pretender saldar esta compleja discusión, que por supuesto rebasa con mucho los límites del presente trabajo; expondremos las ideas sobre la identidad a las que nos adscribimos y argumentaremos a favor de las mismas, para que – a manera de noción y no como definición formal- nos sugieran líneas de comprensión e interpretación que den cuenta de una serie de problemas claves para entender la relación de los sujetos y su identidad.

Gilberto Giménez, uno de los principales teóricos latinoamericanos sobre el tema, nos propone comprender la identidad -en su núcleo conceptual- como “el conjunto de repertorios culturales interiorizados (representaciones, valores, símbolos) a través de los cuales los actores sociales (individuales y colectivos) demarcan sus fronteras y se distinguen de los demás actores en una situación determinada, todo ello dentro de un espacio históricamente específico y socialmente estructurado” (Giménez mimeo: 42)

Así, formando parte del mundo subjetivo del actor, entenderemos la identidad como el sentido de pertenencia de un *nosotros relativamente homogéneo* que nos permite, a nivel subjetivo, diferenciarnos de otros grupos o personas. Se trataría ante todo de un conjunto de signos compartidos, memoria colectiva común y, sobre todo, una visión de futuro. Este sentido de pertenencia también puede implicar la concepción de un origen común que implica mitos fundacionales, lazos de sangre, antepasados, gestas libertarias, tanto como un lenguaje compartido, un estilo de vida y modelos de comportamiento característicos. Es así que la identidad, *o una cierta forma particular de dar sentido*, nace de prácticas cotidianas, junto a rupturas y asimilaciones de los acontecimientos colectivos o personales impactantes (De la Garza, et.al. 1997).

A esto, Barth (1971) agregaría que la identidad será entonces una categoría tanto de adscripción como de reconocimiento, que es utilizada por los actores mismos y tiene la característica de organizar la interacción de los individuos. Así, lo crítico en la identidad será la operación de la diferencia entre lo propio y lo extraño, es decir, establecer los límites o las fronteras.

Se trata ante todo de un atributo subjetivo de los actores sociales; y en la medida que representan el punto de vista subjetivo de los sujetos sobre sí mismos, la identidad no puede ser reducida a un conjunto de datos objetivos, resulta más bien de una selección operada subjetivamente. Es un *reconocerse en ...* algo que tal vez sólo en parte coincida con lo que efectivamente uno es. Así, como sostiene Cirese (1987) “no es lo que uno realmente es, sino la imagen que cada quien se da de sí mismo”. Sin embargo, esta identidad no necesariamente resulta de una selección libre. La identidad de los actores sociales es producto necesariamente de una especie de compromiso compartido, de negociación entre la autoafirmación y asignación identitaria, entre la “autoidentidad” asignada por uno mismo, y la exoidentidad que son externamente imputadas (Giménez 1990).

Esto nos permite entender porque la identidad supone necesariamente la intersubjetividad, es decir, la identidad podría emerger y afirmarse sólo en la medida en que se confronta con otras identidades en el proceso de interacción social. La mera existencia objetivamente observable de una determinada configuración cultural o social no genera automáticamente una identidad. Así, es necesario que los grupos se autoidentifiquen, por eso, la identidad no es un atributo o una propiedad intrínseca del sujeto sino que tiene un carácter intersubjetivo y relacional.

Como lo explica Benoist (1981), se trata de una noción relacional a la que le es constitutiva la cuestión del otro, es decir, estaría operando de acuerdo a un principio de oposición ya que antes de la afirmación de un sí mismo, se reconoce la diferencia con otro. La identidad entonces se concreta en movimiento dialéctico de desidentificación con uno mismo y una sistemática identificación con los miembros del grupo de pertenencia.

Esta relación de “otredad”, debemos dejar en claro, no necesariamente implica enfrentamiento entre los grupos. Si bien la delineación de las diferencias en algunos casos implican la atribución de características culturales de tipo negativo, también hay la posibilidad de ver en el “otro” un potencial aliado. Esto nos permite pensar que no necesariamente las relaciones son bipolares, sino considerar el reconocimiento de otros grupos distintos pero en igualdad de condiciones. Este modo de ver la distinción ha servido sobre todo para ver las relaciones internas entre los distintos grupos étnicos que si bien comparten intereses comunes y se enfrentan a un “otro” similar, no necesariamente implica que compartan principios de integración unitaria.

En referencia al tema de la existencia de una sola identidad o la presencia de múltiples identidades en un mismo sujeto volvemos al problema planteado por Appiah y su *imperialismo de la identidad*. Nos

resistimos a reconocer sujetos sobredeterminados por su condición de clase social o perteneciente a una sola comunidad o grupo y por ello, debemos necesariamente adscribirnos a los teóricos que reconocen múltiples identidades que se suceden simultáneamente, pero asumiendo que se trata de dimensiones finitas y que en general se ordenan jerárquicamente aunque siempre compiten por importancia en un contexto dado. Así, una obrera será también mujer, joven, boliviana, mestiza, entre otras dimensiones identitarias. Si bien aceptar la pluralidad de dichas identidades nos llevan a una lectura enriquecida, esto no implica que aceptemos que las opciones son interminables. Hay una jerarquía en cuanto a determinar que factores marcan identidades y que otros son solo rasgos característicos que pueden ser efímeros o fortuitos. Así, no es lo mismo hablar de categorías como la clase, la raza, la nacionalidad, el género o la profesión que hacerlo de nuestro gusto por la música, nuestra afición por un equipo de fútbol o el hecho de ser amantes de las mascotas.

En este extenso marco interpretativo podemos preguntarnos concretamente ¿cómo opera el proceso de configuración de una identidad? Giménez (1990) nos proporciona algunos principios fundamentales que nos ayudan a comprender los diversos niveles necesarios del análisis. En primer lugar, podemos plantearnos un *principio de diferenciación*. Se trata de un proceso lógico en virtud del cual los individuos y grupos se auto-identifican por la afirmación de su diferencia con respecto a otros individuos y otros grupos. Se trata ante todo de un proceso de toma de conciencia de las “diferencias” que tienden a presentarse como contraposiciones binarias (ellos/nosotros) o mucho más complejas. Este principio estará complementado por el segundo nivel, o *principio de la integración unitaria*. Se trata ante todo del necesario proceso de reducción de las diferencias bajo un principio unificador que las subsume o reduce. Ambos principios implican códigos, reglas de conducta y roles sociales que distinguen a un “nosotros” de un “ellos”.

Por último, el principio de *permanencia a través del tiempo* implica la percepción de cierta estabilidad más allá de sus variaciones accidentales y de sus adaptaciones al entorno. Esta continuidad temporal permite al sujeto establecer una relación entre el pasado y el presente, así como también vincular su propia acción con los efectos de la misma. Esto sin embargo, entendiendo que las identidades no perduran en el ser como si fueran esencias, y ninguna generación comparte los rasgos identitarios de sus antepasados de manera idéntica.

Con estos tres principios y asumiendo que la construcción y recreación identitaria es producto de la configuración de matrices culturales, discursos circulantes, integración social de la experiencia de vida y proyectos de futuro podemos concluir nuestro recorrido teórico sobre la noción de identidad. Será en la experiencia concreta de los obreros y obreras investigados donde se pueda comprender mejor las complejas dimensiones de esta problemática. Veamos ahora que particularidades enfrentaremos en la análisis de una región, con una configuración económica, histórica y política concreta.

El mercado de trabajo en Bolivia: cambios y continuidades pos-estructurales

Los cambios estructurales ocurridos durante los últimos 15 años en Bolivia han configurado un país diferente. Las matrices políticas, económicas, sociales y culturales, heredadas de la Revolución Nacional de 1952, han sido transformadas por una doble transición: la modificación del régimen político (que implica el paso del autoritarismo a la democracia) y la crisis de la matriz “estadocéntrica” (que implica los cambios de un Estado intervencionista a la economía de libre mercado)⁸.

Bolivia es un país demográficamente pequeño, con una economía escasamente desarrollada, poco dinámica y diversificada. Si lo comparamos tan sólo con sus vecinos, comprobamos sus serias desventajas económicas y sociales.

Cuadro 1
Datos comparativos de Bolivia con países vecinos

	Bolivia	Argentina	Brasil	Chile	Perú	Paraguay
Población (1997 en millones).	8	36	164	15	25	5
Superficie (en Km ²).	1 099	2 767	8 512	757	1 285	407
Densidad demográfica (habitantes por Km ²).	7.3	13.0	19.3	19.8	19.5	12.3
PIB per capita 1997 (US\$).	950	8 570	4 720	5 020	2 460	2 010
Exportaciones per capita 1996 (US\$).	173	751	321	1 247	291	787
Deuda externa per capita 1996 (US\$).	647	2 607	1 092	1 827	1 167	428

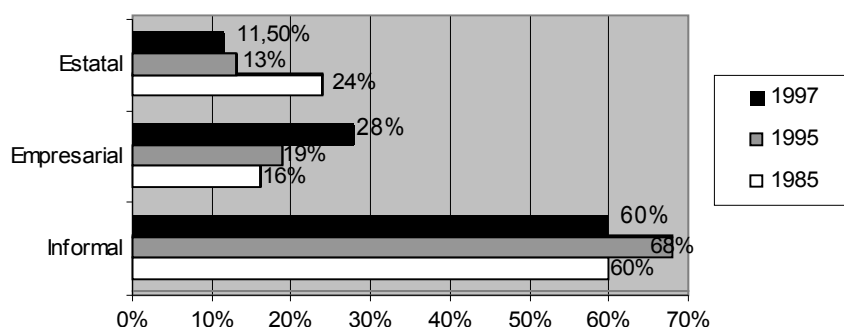
Índice de desarrollo humano.	0,593	0,884	0,783	0,891	0,729	0,706
------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Fuente: Grebe, 1998: p.4

A pesar de la aplicación disciplinada de políticas de ajuste estructural, después de 15 años, Bolivia no ha logrado sus metas de desarrollo económico e inclusión social. El crecimiento económico de este periodo ha alcanzado un promedio del 2.3% anual, bastante por debajo de sus logros en las décadas del 60 y 70 (Kruse, 2001). La situación de los ingresos se torna cada vez más desfavorable: entre 1989 y 1995 los ingresos de los trabajadores del sector empresarial crecieron a una tasa del 1% anual, siendo, junto con el sector familiar, los más afectados. Así también, la brecha en el ingreso es creciente. Para 1995 el 20% de los ocupados con ingresos más altos se apropiaba del 58% del total de la masa de remuneraciones mientras que el 20% con ingresos más bajos, apenas recibía el 3.6% del total de ingresos. Con estos niveles de concentración de la riqueza, no extraña la estimación de que 70% de los bolivianos viven por debajo de la línea de pobreza (Pabón, 1998).

Las reformas estructurales además han modificado sustancialmente el grado de importancia de los diferentes sectores del mercado de trabajo, disminuyendo significativamente el sector público y acrecentando el carácter terciario del empleo, elevado el número de categorías ocupacionales no asalariadas e incremento del subempleo. Desde la implementación del libre mercado, el protagonismo en la generación de empleos recayó en el sector informal; en los últimos 15 años, 74% de los nuevos empleos fueron generados por las pequeñas empresas o por las familias en actividades de baja productividad e ingresos (Pabón, 1998). Un gráfico puede ilustrarnos este comportamiento, donde para 1997 podemos ver que el sector estatal agrupa el 11.5% del empleo, el sector empresarial el 28% y el informal (compuesto por el sector semiempresarial, familiar y doméstico) ocupa el 60% de los trabajadores.

Cuadro 2
Población ocupada por sectores del mercado laboral (1985 a 1997)



Fuente: elaboración propia con datos de Arze 2000 y Encuesta Nacional de Empleo 1997.

Atendiendo la información por ramas, podemos evidenciar además el peso preponderante del sector terciario que genera la mayor parte del empleo en el país. La industria manufacturera por su parte ha mantenido un 11% del empleo total con una contribución del 17% al PIB nacional.

Cuadro 3
Comportamiento de la industria manufacturera en generación de empleo y participación del PIB nacional - 1997

Actividad económica	Generación De empleo 1997		PIB 1997	Crecimiento PIB 1997
Total	3,569,741	100%	100%	4.4%
Agricultura, silvicultura, caza y pesca	1,541,859	43.0%	15.1%	5.5%
Extracción de minas y canteras	63,871	1.8%	9.6%	1.7%
Industrias manufactureras	393,451	11.0%	16.9%	4.8%
Construcción	187,015	5.2%	3.7%	7.1%

Comercio	505,944	14.0%	8.9%	5.4%
Servicios comunales, sociales y personales	678,926	18.8%	3.7%	5.0%
Administración pública	78,839	2.2%	9.0%	2.7%
Servicio doméstico	117,782	3.3%	0.5%	3.0%
Otros	2,054	0.05%	8.6%	4.1%

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo (1997) y Muller & Asociados (1997).

La debilidad interna del sector empresarial boliviano ha sido caracterizado por Grebe (1998:9) con la formula “10-100-500,000”, que implica la existencia de:

- 10 empresas capitalizadas (privatizadas) con virtual control en los sectores estratégicos de la provisión de servicios básicos para la población y las empresas productivas.
- 100 grupos económicos-financieros nacionales y extranjeros con presencia en la industria, la minería, la agricultura comercial y la banca.
- Un tejido intermediario débil, compuesto por muy pocas empresas, sin nivel tecnológico competitivo.
- Algo mas de 500,000 microempresas que operan en la agricultura, el comercio y la artesanía en condiciones de muy baja productividad y limitadas capacidades de constituirse en las fuerzas motrices del cambio económico.

Por el interés de nuestro estudio, nos detendremos ahora en la caracterización de los 100 grupos empresariales que operan casi exclusivamente en el eje central boliviano, compuesto por las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, que se constituyen en los principales propietarios de empresas manufactureras grandes, tres de las cuales nos servirán más adelante para los estudios de caso⁹.

La industria manufacturera boliviana, como lo indican algunas investigaciones¹⁰, es liviana, relativamente pequeña, y la innovación en cuanto a tecnología, procesos productivos y productos está limitado a muy pocas empresas líderes. En su estudio, Arze (2000:pp.23-24) plantea que en general las estrategias de competitividad se basan en el incremento del volumen de producción, mientras se busca la reducción de mano de obra. Además, en la mayoría de casos donde hay alguna innovación tecnológica, se tienden a adoptar sistemas tayloristas de organización de la producción. Estudios actuales muestran además una tendencia hacia la subcontratación y externalización de algunos procesos o servicios auxiliares, logrando de esta manera reducir considerablemente su personal de planta. Este proceso de “adelgazamiento” en general traslada el uso de mano de obra intensiva hacia el “sector informal” con serias consecuencias en la calidad del empleo (Kruse, 2001).

Según el estudio realizado por Kruse las estrategias predominantes entre este grupo de empresarios tienden hacia la explotación de “ventajas espurias”, o lo que algunos llaman el “camino bajo”; estrategias que articulan de manera cada vez mas estrecha a la industria manufacturera con el sector informal, profundizando las tendencias de precarización y exclusión (de los derechos laborales y ciudadanos) en la inclusión (a los procesos productivos).

Arze (2000:pp.30-34) plantea algunos elementos específicos a considerar en el proceso de precarización del empleo. Veamos en el siguiente cuadro algunos ejemplos.

Cuadro 4
Proceso de precarización del empleo

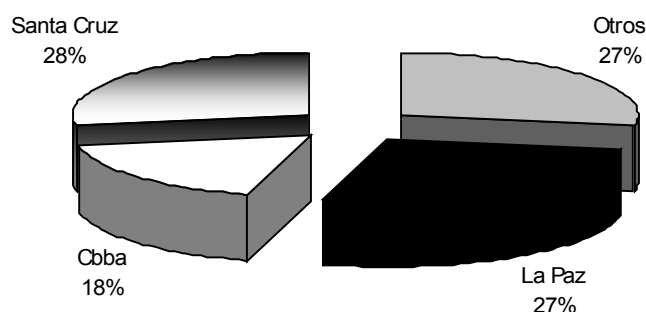
• Eventualidad en el empleo (asalariados empresariales con contrato temporal)	1989 20%	1992 22%	1999 40%
• Crecimiento del empleo a tiempo parcial (asalariados de todos los sectores con menos de 40 horas semanales)	1989 22%	1992 25%	1997 35%

• Incremento de la jornadas laborales (horas semanales de trabajo)	1989 46 h.	1995 46 h.	1997 47 h.
• Ingresos laborales (para 1997)	Tasa de crecimiento general: 4.7% Sector industrial: 2.7% Categoría obreros: 1.3%		
• Acceso al seguro social (% de asegurados)	1989 34%	1992 32%	
• Beneficios complementarios (% que recibe bonos extrasalariales)	1989 65%	1992 53%	
Grado de afiliación de asalariados empresariales.	1989 26%	1992 23%	1999 25%

Fuente: elaboración propia con datos de Arze 2000 y INE, Encuesta Nacional de Empleo 1997.

En relación a la región de nuestro estudio, Santa Cruz, es el departamento que ocupa el primer lugar en importancia en la contribución al PIB nacional, generando el 27.7% de la riqueza del país. Como podemos ver en el siguiente cuadro, la participación de los departamentos es extremadamente dispar, concentrándose más del 70% de la generación de la riqueza en el eje central.

Cuadro 5
Contribución al PIB nacional por región 1997

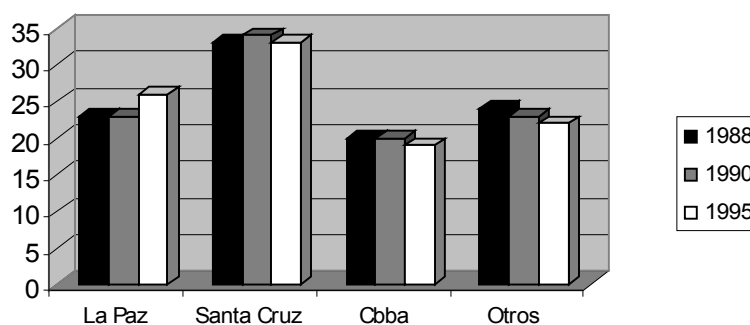


Fuente: elaboración propia con datos Muller & Asociados, 1997.

Así mismo, en los últimos 10 años Santa Cruz ha tenido un crecimiento sostenido, con un promedio de crecimiento del 5.3% para los años de 1993 a 1999, muy por encima del crecimiento nacional. Santa Cruz también se constituye en el mayor generador de empleo a nivel nacional, concentrando el 26% de la población ocupada del país con un PIB per cápita de 1.418 pesos para 1997 (264 US\$) y 1.509 pesos para 1998 (267 US\$), muy superior al promedio nacional que se mantiene en 950 pesos (168 US\$)¹¹.

Ya desde 1988 el desarrollo industrial de esta región ocupa el primer lugar en importancia nacional, llegando a 1995 con el 33% del valor bruto industrial nacional, como lo podemos ver el siguiente gráfico:

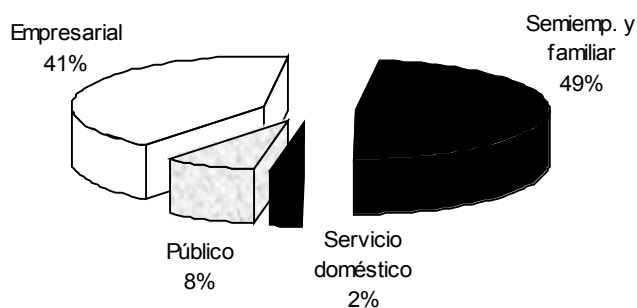
Cuadro 6
Distribución de la industria nacional por departamentos



Fuente: elaboración propia con datos de García 1999:p.109.

La estructura del mercado de trabajo en Santa Cruz en 1997 fue la siguiente: el sector público genera el 7.7% del empleo, el sector empresarial el 41.4%, el semiempresarial y familiar (de carácter informal) el 50.8%. Como actividad económica, la industria manufacturera de la región consume el 23% del empleo, sólo superado por los servicios (33%) y el comercio (24%)¹².

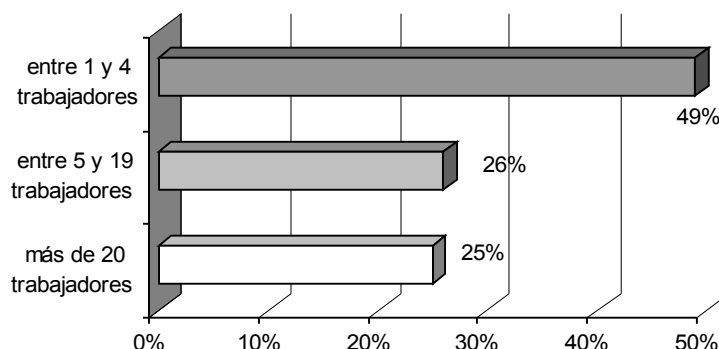
Cuadro 7
Composición del mercado de trabajo en Santa Cruz- 1997



Fuente: elaboración propia con datos de INE, Encuesta Nacional de Empleo 1997.

Como lo hemos expresado anteriormente, nuestro interés en este estudio está centrado en las empresas grandes de Santa Cruz (más de 20 trabajadores) quienes concentra el 25% del empleo en la región, con un número total de 88.023 empleos para 1997.

Cuadro 8
Generación de empleo por tamaño de establecimiento



Fuente: elaboración propia con datos de INE, Encuesta Nacional de Empleo 1997.

Por su parte, las empresas manufactureras en Santa Cruz representan un importante sector del empleo, generando 79,799 empleos (que implica el 23% del total de población ocupada en la ciudad). Respecto a la categoría ocupacional de obreros, podemos identificar que en Santa Cruz existen 66.895 constituyéndose en un 20% de la población ocupada¹³. Algunos rasgos del mercado laboral manufacturero pueden ser expresados en este cuadro:

Cuadro 9
Rasgos del mercado laboral manufacturero en Santa Cruz (1997)

Ingreso promedio	Industria manufacturera: 1.248 pesos (232US\$) Categoría obreros: 970 pesos (181US\$)
Categoría laboral obreros	66.895 personas empleadas 20% del total de ocupados en la ciudad
Horas trabajadas en promedio	53.02 a la semana
Sexo de los trabajadores	Industria manufacturera: 31% mujeres y 69% varones Categoría obreros: 9% mujeres, 93% varones

Elaboración propia, con fuente en INE, Encuesta Nacional de Empleo 1997.

Matrices culturales de origen: **Santa Cruz y el mito del desarrollo y la modernidad**

Santa Cruz es la ciudad más importante del Oriente boliviano y, en los últimos treinta años se ha constituido para sus habitantes y el conjunto del país en el sinónimo de una región dinámica, moderna y en continuo crecimiento económico. Se trata de una ciudad que en la actualidad –convertida en un polo de desarrollo– compite por el protagonismo económico y social con La Paz y Cochabamba. Santa Cruz, “hija de la revolución” como algunos la llaman¹⁴, debe su acelerado adelanto a las políticas de desarrollo diversificado e integración nacional de los primeros gobiernos nacionalistas de la década del 50.

La ciudad de Santa Cruz es capital de una región fundada ya a mediados del siglo XVI, y tiene en su historia diversos procesos de integración y exclusión del proyecto histórico boliviano. La región nace ligada a la actividad minera de Potosí, como un asentamiento urbano desordenado “suministrando al mercado altoperuano azúcar, algodón, tocuyo, cueros vacunos y plantas tintoreas” (Sanabria 1968:11). Así, Santa Cruz es incorporado al Virreinato de Plata y a la economía minera de manera marginal y como apoyo en la provisión del centro colonial. Este destino productivo agroindustrial de Santa Cruz habrá de marcar la identidad regional hasta nuestros días, no sólo en sus características económicas sino ante todo en su organización política ya que la agroindustria generó también la formación de la elite criolla dominante que “al promediar el siglo XVII (...) se convirtió en una verdadera jerarquía dominante que sujetaba a un numeroso pueblo humilde que vivía en la mayor miseria (...). Con sueldo o sin él, el peón labriego tenía que trabajar para su patrón (...) que llegaba a hacerle sangrar las espaldas a látigo (Pérez Velasco 1972:27). Estas

relaciones de péon/hacendado se mantuvieron mucho después que la revolución nacional llevara adelante la reforma agraria.

Durante el periodo republicano, después de una serie de luchas internas por el poder regional, en Santa Cruz finalmente se consolida el dominio de una *cruceñidad* conservadora, basada en la organización terrateniente y que perdura por más de 50 años. Así, bajo la hegemonía ideológica de los hacendados, la identidad regional se centra en la defensa del ya escaso mercado nacional que continuaba centrado en la actividad minera (y cuyos lazos comerciales se consolidaban más bien hacia Perú y Chile). Se trataba de una sociedad “encerrada en sí misma, nutriéndose y reproduciéndose en una suerte de economía de autosuficiencia; que conformó una reducida sociedad estratificada, con elites reducidas y orgullosas de títulos nobiliarios y con manifestaciones hasta esclavistas y patriarcales en sus relaciones de producción” (Capobianco 1985:182)

Posteriormente, durante el auge del estaño y los gobiernos liberales, Santa Cruz es aún más aislada por razones políticas y económicas, principalmente por sus tendencias conservadoras así como la marcada política de libre comercio internacional de este periodo. Estas medidas conducen a un mayor empobrecimiento del oriente boliviano, crisis profunda que desencadena desaliento generalizado he incluso despierta incertidumbre sobre la real posibilidad de la sobrevivencia de la región (Sandoval 1985).

La crisis generalizada de este periodo y sobre todo la caída de precios de los productos regionales, lleva a las elites locales a cuestionar profundamente su posición en las estructuras del poder de decisión nacional y a discutir la validez de los proyectos de integración del país. Es en este periodo en el que Sandoval (1985:160) ubica el surgimiento de una “conciencia propia (regional), con tendencias autónomas, bajo los embates ideológicos de una ostensible rivalidad cambia –colla¹⁵”. Así, desde las elites terratenientes y difundido en la población, se incubaba un proyecto de desarrollo regional de vastos alcances, fundado en la competencia regional con occidente y basado en la explotación de los recursos naturales del área ¹⁶.

Ya en la revolución nacional de 1952, este proyecto regional tiene propuestas claras y se incorporó muy bien a las políticas económicas modernizante del nuevo gobierno que buscan la diversificación de la producción minera a través del impulso a la explotación hidrocarburífera y agroindustrial. Ya para la década del 40, importantes sectores cruceños inician su transformación de una oligarquía terrateniente a una burguesía agraria, al ser reconocidas por la reforma del agro las empresas agrícolas, ampliamente beneficiadas además con asistencia técnica, subvenciones y divisas fiscales producto de la explotación minera en occidente (Mesa et.al., 2001:664). La región logra de esta manera un acelerado tránsito de una economía terrateniente a una economía capitalista¹⁷.

El desarrollo regional iniciado en el periodo de la revolución nacional se consolida en la etapa de la dictadura militar Bancerista (1971). El presidente, así como cinco ministros de su gabinete, son de origen oriental lo que lleva a algunos autores a hablar de cierta hegemonía nacional de la región. La burguesía agroindustrial cruceña rompe con el modelo nacionalista y consolida una economía liberal de apertura la capital foráneo e inicia una etapa “modernizante” en Santa Cruz, de fuerte inversión en la agroindustria, los hidrocarburos, la construcción, la industria manufacturera y ante todo en los sectores comerciales, de servicios y finanzas.

El apoyo de Santa Cruz a la dictadura de Banzer y la clara hegemonía discursiva de la burguesía industrial en la región reafirmó para el resto del país su tonalidad conservadora, que ni las luchas cívicas por reconquistar la democracia, ni los resultados electorales actuales (en los que las fuerzas populares alcanzan la mayoría) han logrado cambiar la opinión pública (Calderón y Laserna 1985). Esta atribución de un carácter poco contestatario y de una hegemonía de la ideología dominante sobre la población fue extendida incluso a los sindicatos que son considerados en el resto del país y sobre todo en el seno de la COB como conciliadores, y muy apegados a la cultura laboral empresarial.

Como todo foco de desarrollo económico, Santa Cruz ha generado uno de los movimientos migratorios más importantes de la historia del país. Más de la mitad del crecimiento poblacional de Santa Cruz se debe a la migración neta¹⁸. Esta migración proveniente tanto de las provincias a la ciudad como de otros departamentos del país, es de gente muy joven, en la edad laboral más febril y predominantemente constituida por mujeres. Se trata de una migración relativamente reciente, con mayores flujos a partir de 1965 y con una clara tendencia creciente. Así, tenemos en esta ciudad un crisol nacional, heterogéneo, multicultural y de gran diversidad social; muy compleja en su reproducción social y caracterización identitaria (Rojas 1986).

La dura crisis económica de los ochenta, compartida no sólo por el país sino por todo el continente y cuyas consecuencias nos llevaron a conocerla como la “década perdida”, afectó sensiblemente el desarrollo de Santa Cruz¹⁹. La caída de las exportaciones, sobre todo agroindustriales, generó que su mercado laboral, ya de por sí muy presionado por el crecimiento poblacional y las constantes migraciones se viera muy empobrecido. Así, en esta década Santa Cruz ve crecer el sector terciario, sobre todo en su carácter informal, constituyéndose en el principal generador de empleo y ingreso de más de la mitad de su de su población. Este perfil, aunque ha ido disminuyendo poco a poco, aún permanece hasta nuestros días²⁰.

Durante la década del noventa se produce una lenta recuperación de la economía cruceña manteniendo su crecimiento anual en ascenso (a excepción de 1992 y 1999) y siempre por encima del promedio nacional. Sus exportaciones crecen sostenidamente en el periodo de 1993 a 1998 basados sobre todo en productos no tradicionales de la agroindustria como la soya, aceites, azúcar, y algodón (Centro Boliviano de Economía, CEBEC-CAINCO, 2000), además de fuertes inversiones de capital extranjero en las empresas petroleras productoras y de servicios.

Este crecimiento devuelve a la región su prestigio como una de las ciudades más ricas y desarrolladas de Bolivia, atrayendo nuevos contingentes migratorios importantes. Su población sufre en estos diez años un incremento del 60% pasando de 698.000 habitantes para 1992 a 1.114.000 para el 2001, con una tasa de crecimiento poblacional de 5%, dos puntos por encima del promedio nacional, convirtiéndose en la ciudad más poblada de Bolivia²¹.

Este crecimiento poblacional acelerado genera también un incremento cada vez mayor del sector informal, tanto en la pequeña empresa familiar como en el comercio y los servicios. Así también, fuertes contingentes de inmigrantes se insertan en la industria de la construcción y el transporte que se desarrollan aceleradamente en este periodo. De igual forma, el número de obreros industriales crece pero se mantiene como una cuarta parte de la PEA del mercado laboral.

En resumen, podemos sostener que Santa Cruz tiene una matriz cultural muy ligada a su pasado terrateniente hacendado que ha ido constituyendo una elite burguesa agroindustrial. Esta forma de organización social ha generado marcadas diferencias históricas con el occidente. Como lo plantea el Informe de Desarrollo Humano de Bolivia, “En el occidente, el sistema de hacienda en sus relaciones con la comunidad estaba construido sobre relaciones serviles complejas, propias de la densidad histórica de las sociedades andinas. Por el contrario, el en oriente, las relaciones serviles eran más simples y las haciendas tuvieron un carácter patriarcal con menos distancias étnico-culturales que en el occidente” (2000:12).

En parte por esta aparente menor distancia étnico cultural entre los orientales, las elites regionales ha logrado durante un periodo bastante largo confundir su ideología y sus aspiraciones con las demandas de toda la región, relegando los intereses populares y las contradicciones de su estructura social a través de un discurso de “identidad cruceña” que, si bien tendría una apariencia igualitaria, encierra profundas y marcadas contradicciones²².

En este discurso dominante la superación individual es fruto del esfuerzo e iniciativa personal, promoviendo con mucho éxito la idea de una región con mucha circulación y flujo social entre las diversas clases sociales y donde la acumulación de capital económico puede sobrepasar las diferencias de clase. Así, habría mayor tendencia a atribuir la pobreza a la desidia y descuido individual o a la falta de educación, más que a factores estructurales de explotación.

Sin embargo, en la actualidad este discurso se enfrenta con una realidad muy excluyente, lo que genera un continuo cuestionamiento al carácter inequitativo de la sociedad en su conjunto. Esto tal vez se deba a los cambios profundos que los continuos flujos migratorios han generado. Es indudable que la región está adquiriendo nuevas características insospechadas hace 20 años. Los cambios en su estructura económica, así como el surgimiento de nuevos sujetos sociales han configurado un nuevo Santa Cruz en constante ebullición urbana donde la articulación de los diversos grupos multiculturales necesariamente le han generado un carácter más cosmopolita que pone en crisis una *cruceñidad* conservadora y señorial, dando paso a una compleja red social cuya identidad regional está en pleno proceso de construcción.

Los estudios de caso:

La subjetividad de los obreros y obreras fabriles

Como mencionamos con anterioridad, complementamos el estudio de la región con la indagación sobre las percepciones, valores y sentimientos de los obreros y obreras de tres empresas grandes en la ciudad de Santa Cruz. Para ello, realizamos una encuesta exploratoria y veinte entrevistas a profundidad con diversos actores que nos permitieran reconstruir y comprender varios niveles del análisis. Las empresas investigadas son, por una parte, dos industrias tradicionales de la región: una empresa azucarera y una procesadora de madera, por otra una moderna planta trasnacional productora de bienes de consumo de papel. Iniciaremos la exposición analizando las relaciones familiares de los sujetos entrevistados para después incursionar en el ámbito laboral y sindical.

Maneras de nacer, crecer y subsistir: Las familias obreras de Santa Cruz

Uno de los ejes centrales de nuestro análisis lo constituye la familia del entrevistado –tanto la de origen como la actual- ya que compartimos la idea de que el grupo parental es uno de los elementos centrales de la constitución de la identidad. Desde su nacimiento, el individuo adquiere de su entorno más cercano saberes, ideas, valores, tradiciones, formas de trabajar, actuar y organizarse con lo cual elaborará un primer marco de interpretación de la realidad que orientará sus decisiones y su acción como joven o adulto. Por su parte, la familia actual es el espacio de mayor confianza y relación cotidiana donde día a día configuramos nuestro proyecto individual de vida y por tanto, parte central en la construcción de una identidad.

La familia de origen

Entre las personas estudiadas tenemos dos grupos que difieren respecto a las características de sus familias de origen: por una parte, los inmigrantes recientes de las zonas rurales, cuyos lazos familiares están muy relacionados a formas de organización más tradicionales, al trabajo agrícola, ya sea asalariado o de autoconsumo y a los patrones de familias extendidas²³. El segundo grupo lo constituyen aquellos que provienen de familias urbanas y, sean inmigrantes de otras ciudades o no, han adquirido en sus hogares una socialización con mayores elementos ciudadanos, mercantiles, y sobre todo con la adquisición de habilidades propias de los habitantes de la periferia urbana.

Entre los obreros industriales estudiados, el primer grupo es marcadamente más numeroso. Del total de casos, un 73% refiere tener ambos padres originarios del área rural. Este grupo pertenece a inmigrantes recientes de primera generación e incluso muchos de ellos pasaron parte de su niñez en el campo. Como lo confirman otros estudios²⁴, en la sociedad rural la familia es de trascendental importancia. La organización tiende a ser tradicional con marcados rasgos jerárquicos y patriarcales. El sentido de unidad y solidaridad es reforzado por la convivencia en el mismo predio de familias ampliadas donde el parentesco consanguíneo tiene un significado muy fuerte. Estas familias son el eje central de la reproducción no sólo económica sino ante todo de la cultura e identidad grupal. En Bolivia, en una economía regida por la sobrevivencia, los patrones adquiridos en estas familias son centralmente para el trabajo y en el trabajo. Así, los relatos de la niñez en estos grupos sociales están muy ligados a una incorporación temprana a las labores agrícolas, espacios de trabajo colectivos y ciclos vitales muy relacionados con las formas de organización para la reproducción de toda la familia. Las decisiones individuales (como la deserción escolar, la migración o incluso el matrimonio) están muy relacionadas con intereses colectivos –no siempre equitativos- del grupo familiar.

El segundo grupo, limitado a un 15% de los casos, son obreros y obreras cuyas familias de origen son de procedencia urbana. Estas familias, de un perfil extendido, tienden a tener relaciones más distantes y menos involucradas en las decisiones individuales de sus miembros. La influencia de estas familias en la transmisión de saberes, valores y pautas de comportamiento es compartida con la escuela, la iglesia y los grupos secundarios (barriales, amistad, etc.) y por tanto tiene mayores límites a la hora de configurar la identidad. En este grupo encontramos un conjunto más estereotipado de nociones sobre la familia, como espacio de amor, confianza, comprensión; transmitidas por las instituciones urbanas (escuela, iglesia, medios de comunicación, etc.) que buscan fortalecer una ideología positiva en torno a la familia. Estos discursos muchas veces configuran una visión idealizada del núcleo familiar y buscan esconder algunas de sus contradicciones. Sin embargo, podemos notar que estas familias son las principales trasmisoras de los

patrones culturales para el trabajo, la recreación, la organización colectiva y ante todo, configuran los rasgos y delimitan en sus miembros más jóvenes las aspiraciones para el futuro.

Las familias de origen de los sujetos entrevistados son en su mayoría cruceñas. De cada diez familias, seis están compuestas por el padre y la madre nacidos en Santa Cruz, las otras cuatro son de distintos departamentos del país, entre ellos los más comunes son Sucre, Potosí y Beni; el menos común es Oruro. Esta información nos induce a pensar que en los distintos segmentos del mercado laboral cruceño operan como instrumentos de segregación algunas redes sociales de origen. Así, las migraciones de otros departamentos (Cochabamba, Oruro, La Paz) parecen haber preferido la incorporación al comercio informal o a la microempresa. Pensamos que los asalariados industriales en Santa Cruz tienden a estar conformados mayormente por inmigrantes de las zonas rurales cruceñas y algunos departamentos del valle y del oriente.

Los padres y madres de los entrevistados tienen oficios diversos y la única predominancia significativa es el trabajo en el campo, como peón asalariado o agricultor en pequeña escala que se presenta en un 45% de los casos. En el resto de los sujetos, los padre usualmente ejercen oficios como empleados en servicios, construcción y en oficios tradicionales como mecánico, albañil o electricista. En lo que respecta al trabajo de las madres, la mayoría declara tener una madre “ama de casa” y en los pocos casos donde se identifican madres trabajadoras extradomésticas lo hacen en oficios tradicionales a su género, es decir, como cocineras, peluqueras, modistas, enfermeras y comerciantes. Podemos concluir que el trabajo fabril en los padres no es significativo, por tanto, no es un oficio que se “hereda” como se podría pensar en otros sectores económicos.

Las familias actuales

Las familias actuales del grupo investigado se caracterizan por ser diversas pero con ciertas tendencias hacia dos tipos predominantes: las familias nucleares de jefatura masculina o compartida y las familias ampliadas de jefatura femenina. Podemos ver que la mayoría de las familias obreras tienden a tener patrones muy urbanos, viviendo en espacios independientes, con un perfil nuclear, en su mayoría en pareja (convivientes o casados) con dos hijos en promedio (este perfil corresponde al 68% de los casos). El segundo grupo más numeroso es el de familias ampliadas, con jefaturas femeninas (en su mayoría madres solteras o divorciadas), con dos o tres hijos, que corresponden a 21% de los entrevistados. Los comportamientos familiares de estos dos grupos difieren en algunos aspectos.

El primer tipo de familia tiende a ser más tradicional en su comportamiento interno. Si bien ya son minoritarios los hogares con un padre proveedor y una madre ama de casa, por lo general el padre continúa siendo reconocido como jefe y la división interna del trabajo y la toma de decisiones está menos cuestionada que en otro tipo de hogares. En este tipo de familias, la inserción laboral de la madre por lo general se realiza en actividades informales muy ligados al comercio o a los servicios domiciliarios, que les permitan un manejo de su tiempo subordinado a sus labores domésticas. Los gastos, según declaran los entrevistados, en su mayoría son compartidos sólo por la pareja y los hijos tienen mayores oportunidades de permanecer en la escuela hasta completar su educación escolarizada. El trabajo doméstico está marcado según la edad y el género siendo una responsabilidad casi exclusiva de la madre y las hijas; y en general la organización interna del hogar gira en torno al trabajo asalariado del padre quien marca los horarios de comida y esparcimiento. En estos hogares es muy extraño que se permita el ingreso de los hijos pequeños al mercado laboral y se prefiere sufrir algunas restricciones para que la madre permanezca sin trabajar; aunque este factor varía según el ciclo vital en el que el hogar se encuentre, es decir, las madres tendrán mayores oportunidades de trabajo extradoméstico cuando los hijos son más grandes.

La estructura de poder en la familia parece continuar centrada en el jefe de familia, con características patriarcales y autoritarias. La toma de decisiones, en un nivel discursivo, se encuentra en manos del jefe del hogar y las mujeres parecen tener un papel bastante limitado en términos de autoridad, aunque no se les niega su importancia sentimental y de “sostén de la casa” en términos espirituales. Esta primera percepción que parece ser estática e incuestionable, en las prácticas cotidianas generan una serie de conflictos al interior de la familia. La autoridad paterna ya es cada vez más discutida y más bien se generan espacios diferenciados de poder en la toma de decisiones. Las mujeres parecen tener mayor control sobre los hijos y el proceso de socialización y el varón tiende a discutir este terreno. Los esposos en cambio aún monopolizan la organización de los recursos económicos del hogar, sobre todo cuando se trata de un solo ingreso y las

constantes discordias entre los miembros de la familia giran en torno a actitudes autoritarias rígidas que el padre pretende imponer.

A pesar de ciertas rupturas y cuestionamientos que podemos encontrar en el ejercicio de autoridad paterna, es indudable que el temor a la autoridad masculina impone restricciones bastante grandes sobre la libertad de los demás miembros del hogar. Cualquier cambio hacia una jefatura compartida o una democratización en la toma de decisiones sobre recursos financieros o responsabilidades amenaza la figura paterna, su autoestima, su identidad de jefe de familia y por ello genera reacciones que pueden incluso llegar a la violencia doméstica. Los hombres todavía ejercen dominio sobre sus esposas y una estrategia muy común es restringir su libertad de movimiento y relacionamiento, reprochando que estas salgan del hogar. Por ello, aunque muchas familias se beneficiarían de una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la mujer limita sus aspiraciones en los márgenes que su trabajo doméstico se lo permite. Estos patrones de disciplinamiento por género serán trasladados en algunos casos al trabajo asalariado como veremos más adelante al analizar la fábrica como espacio de interacción social.

En el caso de jefaturas femeninas, las estrategias de organización interna e incorporación al mercado de trabajo son distintas. Por lo general, estas familias son extendidas puesto que algunos miembros de la familia de la madre (usualmente la abuela o algunas hermanas) viven con ella contribuyendo al ingreso y a la repartición del trabajo doméstico. El trabajo asalariado es preferido por este grupo respecto al comercio o los servicios debido a que el ingreso es seguro y no tiene variaciones que pondrían en riesgo el presupuesto familiar. Usualmente los hijos adolescentes contribuyen al ingreso, alternando el trabajo informal con la escuela y en algunos casos, si son varones, asumen los roles de jefatura del hogar. Hay una marcada tendencia a que el trabajo en general así como las relaciones jerárquicas estén menos delimitadas y por tanto hay una distribución más equitativa del trabajo doméstico y mayor libertad en la toma de decisión individual, tanto para la madre como para los hijos. Como no existe una figura patriarcal dominante, esta es compartida por varios miembros del hogar (madre, tías, abuela, o hijos mayores) y por tanto los espacios de negociación son más amplios y a la vez más complejos y tensos. Es interesante notar que en estos hogares, si bien se sufre de mayores problemas económicos, la solidaridad y espíritu de grupo se ve reforzado por el sentimiento de ser una familia “incompleta” y por tanto, mucho más dependiente del concurso de todos sus miembros.

En ambas familias los hijos y las expectativas de su futuro constituyen uno de los ejes centrales de la identidad grupal. Todo sacrificio, limitación o restricción actual es tolerada en función de un futuro “mejor” para los hijos y muchos padres trasladan sus expectativas personales al porvenir de sus hijos. La mayoría considera que lo peor que les puede ocurrir es sacrificar la educación formal de sus hijos puesto que el futuro y la esperanza de la familia –por lo menos simbólicamente- radica en que los hijos estudien y logren ascender socialmente. Lograr la profesionalización de los hijos es la aspiración más compartida entre los obreros y obreras, y para ello no escatiman esfuerzos.

Como hemos podido constatar en todas las entrevistas, hay una marcada sobrevaloración hacia los estudios formales, ya sea el bachillerato, carreras técnicas o universitarias. Muchos de las y los entrevistados expresan su insatisfacción personal y poca autoestima cuando hacen referencia a su poca formación e incluso se consideran un buen ejemplo para que sus hijos no abandonen sus estudios. Así, los estudios no sólo son valorados como medio para obtener más retribución económica (que es muy importante) sino ante todo como un camino hacia una mejor posición en el grupo a través del prestigio y el reconocimiento social.

Uno de los cambios que hemos podido constatar es que, por lo menos en el discurso, ya no existe una marcada discriminación entre los hijos varones y mujeres en el acceso a la escuela. Los padres quieren que tanto sus hijos como sus hijas adquieran una profesión, aún cuando todavía opinan que la vocación central de las mujercitas será el matrimonio. Sin embargo, la contradicción se expresa cuando las hijas mujeres deben compartir el trabajo doméstico con sus madres y por tanto no tienen el mismo tiempo que los varones para dedicarle a sus estudios. Por otra parte, hay mayor exigencia hacia los hijos varones respecto a su rendimiento escolar, mientras que hay una mayor tolerancia hacia las niñas cuando “no son buenas para el estudio”.

Así, el futuro vivido a través de los hijos hace mucho más llevadera la vida actual y ante todo, hay una marcada concepción de que ningún sacrificio es excesivo para mantener a los hijos en la escuela y asegurarse de que tengan algún “oficio” que les permita un porvenir con mayor seguridad de la que ellos viven.

Considero que las tensiones internas en la familia tiene que ver en muchos casos en la constante tensión de la construcción de identidad de los hijos que buscan un mayor peso a sus decisiones individuales y proyectos personales contrapuesta con una visión de identidad colectiva de los padres que muchas veces

continúan considerando el bien común familiar por encima de las decisiones personales de sus miembros. Así, los estereotipos de vida y de familia impuestos por otras instituciones urbanas (la iglesia, la escuela, los medios de comunicación) entran en conflicto y cuestionamiento cuando las condiciones materiales de existencia de las familias no les permiten cumplir con esos parámetros.

En este reconocimiento de las barreras de acceso a los beneficios de un estilo de vida urbano, así como la permanentes necesidades insatisfechas son el eje donde construyen en muchos casos las tendencias a un reconocimiento del “nosotros” y de “ellos” con intereses comunes y contrapuestos. Así surge el posicionamiento de grupos fuertes en una situación de oposición clara cuyo espacio identitario gira en torno al barrio. Existe una conciencia clara de grupo cuando se habla de las condiciones materiales, culturales y simbólicas de los barrios urbanos periféricos que no sólo implica a obreros fabriles sino incorpora en la construcción de un nosotros a todo un conjunto de familias que se ven a sí mismas como trabajadoras, es decir, su subsistencia solo depende de su labor cotidiana, sea esta en la fábrica, el comercio, la informalidad o todo un conjunto de actividades diarias que aseguran la sobrevivencia. El “otro” es construido con una serie de imágenes relacionadas con el centro de la ciudad y los barrios “ricos” que implican sentimientos de exclusión e injusticia por una distribución injusta de los bienes y servicios de la ciudad. Ese “otro” amplio también está compuesto por las autoridades locales, sobre todo municipales y se incluye claramente a una clase política que hegemoniza y distribuye inequitativamente los bienes del estado. Así, existe un nosotros genérico y bastante amplio que gira en torno a la idea de “los que no tenemos”; en clara oposición con los que tienen (tienen agua potable, tienen pavimento, tienen buenas escuelas, tienen buenos trabajos, tienen relaciones políticas, etc.).

Así, la solidaridad y redes de reciprocidad responden a este sentimiento genérico de pertenencia a un grupo relativamente homogéneo donde la sobrevivencia depende muchas veces de las relaciones sociales, familiares o barriales para incorporarse a las redes económicas. Si bien no es correcto hablar de una cultura obrera en los barrios populares de Santa Cruz, podemos sin embargo reconocer fuertes lazos de identificación social entre los trabajadores de distintos sectores que los distinguen de ese grupo muy amplio y general compuesta por los que tiene acceso privilegiado a los bienes de la modernidad urbana.

El trabajo en las fábricas

El trabajo, entendido como relación social más que como un intercambio mercantil, es un espacio privilegiado de la construcción y recreación de marcos subjetivos e identitarios. En la fábrica no sólo se transforma la materia prima en bienes de uso o cambio, sino que también se producen y reproducen obreros, cultural y simbólicamente, a través de las relaciones sociales que se establecen, las reglas que se acatan, los procesos de aprendizaje, y las formas de expresión de los sujetos.

Las personas se incorporan a los segmentos del tejido social al establecer relaciones con otras personas –sean sus iguales o diferentes- mediante el desempeño de un trabajo. Así, el sujeto, mediante el ejercicio cotidiano de su labor, pone en práctica valores, saberes y sentimientos; así como formas de relacionarse y organizarse. Estas acciones objetivas y marcos subjetivos, a su vez, producen formas de identificación en relación con la actividad que realiza y de identificación con otros que comparten su lugar en la producción y su posición en la sociedad a la que pertenecen. Así, sin volver a plantear la centralidad del trabajo en la definición de la identidad del sujeto, podemos afirmar que la fábrica es uno de los espacios constitutivos de la identidad de los sujetos, tanto por la intensidad de las relaciones que genera como por la extensión del tiempo que destinamos a él.

La organización del trabajo en las fábricas

En las tres fábricas que hemos analizado, la organización del trabajo y el liderazgo gerencial tienen ciertas particularidades, aunque una característica común a todos es que se trata de estrategias tradicionales de organización productiva.

En el primer caso, un ingenio azucarero, la organización de la producción está basada en el conocimiento y experiencia de sus obreros con intervenciones puntuales de los ingenieros sólo en la resolución de problemas con el equipo o maquinaria y en el control del producto. Los obreros más antiguos controlan prácticamente todo el proceso de producción puesto que en esta empresa la gerencia centra su

atención en la provisión de materia prima (caña de azúcar), el control de calidad del producto terminado, y la fijación de cupos productivos que son negociados con los obreros a través de complejos sistemas de bonos y aumento de pago por horas extras de trabajo.

La organización del trabajo está más cercana a una lógica pre-industrial donde un “maestro” controla una sección del proceso y tiene a su cargo un conjunto de ayudantes cuya función de aprendizaje se combina con una serie de rituales de paso para obtener el respeto y la jerarquía que sólo el conocimiento del funcionamiento de la maquinaria, dominio del producto y la experiencia en la solución de problemas puede dársela. Así, las jerarquías internas están muy marcadas por una serie de distintivos simbólicos que se expresan en el habla, las actitudes entre obreros y el trato con los “ingenieros” quienes constantemente disputan el control del proceso productivo sin lograrlo²⁵. En un tercer segmento, debajo de los ingenieros y maestros se encuentran los ayudantes, obreros jóvenes no calificados que deben constantemente dar muestras de lealtad y voluntad hacia sus maestros para que éstos les transmitan sus secretos. Los maestros actúan como protectores de sus ayudantes tanto como sus disciplinadores.

Por último se encuentra un grupo cuyas condiciones laborales son las más precarias. Se trata de los “destajistas” contratados sólo por la temporada de zafra sin beneficios sociales y pago por jornada trabajada. Estos obreros, claramente discriminados por el resto de trabajadores “de planta” son los responsables del trabajo más pesado (llenado de bolsas de azúcar, cargado de camiones, apilación de caña, etc.) y que se constituyen en el recordatorio diario de la presión ejercida por los subempleados que aceptan condiciones laborales y salarios mucho más bajos que el personal de planta.

La segunda empresa, procesadora de madera, se define más en los marcos de la organización taylorista del trabajo. En esta empresa, lo que prima es la cantidad por encima de la calidad del producto. Cada trabajador tiene un sueldo básico asignado a un cupo diario de producción, todo lo que logre realizar por encima de ese cupo es pagado como un bono de productividad. Este arreglo – implementado sólo hace tres años- genera un ritmo frenético impuesto por los propios trabajadores. Además, la empresa tiene el privilegio de regular la sobreproducción cuando el mercado no lo requiere enviando “a descansar a su casa unos días” a algunos trabajadores que ya hayan completado su cupo mínimo mensual. El control de la producción por parte de la gerencia se centra – como en el caso anterior- en el producto final, rechazando los productos defectuosos o volviendo a hacerlos procesar.

Las distinciones internas en la planta están dadas más en función a las secciones en que cada obrero trabaja que a la habilidad o experiencia en el trabajo. Aunque la empresa a intentado romper esos nichos de poder a partir de la rotación interna del personal, el descenso en la producción los ha llevado a renunciar a este intento, tolerando un *laissez faire* en las distintas secciones que organizan su producción mediante acuerdos internos, redes de solidaridad y control horizontal.

Se podría afirmar que, en la primera y segunda empresa, el interés de la gerencia no está en el disciplinamiento de los trabajadores y se podría decir que hay importantes grados de libertad en la organización del ritmo de trabajo presionado ante todo por criterios salarialistas. Los obreros lo plantean como “aquí nadie te molesta si haces tu trabajo” o “cada quien sabe que hacer y como hacerlo, los de arriba ni se meten”, sin embargo este sistema ha incrementado de manera drástica el control que ejercen los propios compañeros, tanto los que trabajan más y elevan las expectativas de productividad por obrero como los que trabajan menos o faltan pues perjudican al grupo en el que se incorporan.

Por último comparamos la empresa de productos de papel. Esta compañía nace con capital nacional pero desde hace dos años la mayor parte de sus acciones son adquiridas por la trasnacional Kimberly SRL. La primera gerencia (de origen local) se caracterizaba por mantener un clima laboral muy bueno, con salarios por encima de la media y con un liderazgo paternalista que sobrepasaba los límites de la fábrica y otorgaba beneficios de bienestar para las familias de los trabajadores (becas de educación, vivienda, seguros de salud, etc.) esta empresa no tenía sindicato y los mismos trabajadores declaran que “no lo necesitaban” puesto que el gerente y su personal de confianza tenía una política de puertas abiertas y negociación en los reclamos; el propio empresario mandaba un “representante” de su confianza a las asambleas de la Federación de Fabriles.

A partir de la compra de la empresa por Kimberly, un nuevo equipo gerencial de origen colombiano intenta romper con el paternalismo de la anterior administración y busca implementar un método más burocratizado. Sin embargo, este cambio ha sido muy resistido por los trabajadores que se han sentido avasallados en varios aspectos: en lo económico, con la pérdida de varios bonos productivos y con la reducción real de sus salarios; en el aumento de la intensidad del trabajo por reducción de personal y la

aplicación de multitareas en los puestos de trabajo; y sobre todo en aspectos “morales”, puesto que los supervisores extranjeros utilizaban el maltrato verbal como estrategia de intimidación principalmente con las obreras.

La resistencia a esta nueva forma de trabajo los llevó el año pasado a crear un sindicato en la empresa, cosa que sorprendió a los nuevos gerentes y en expresión de los trabajadores “los tomó desprevenidos porque cuando quisieron dar marcha atrás ya el sindicato era legal”. En este marco se inicia la constante disputa en contra la imposición de una nueva forma de organización del proceso productivo basada en grupos de trabajo (pero vaciados de su contenido enriquecedor y participativo). Se trata de la conformación de equipos a cargo de una coordinadora donde, con un sistema básicamente fordista, varias tareas son desempeñadas por los distintos miembros del grupo. Lo único que los obreros reconocen en el cambio es que se genera un ambiente de competencia entre los grupos por mayores niveles de producción pero que ese aumento productivo no se ve reflejado en su ingreso.

Considero que en esta empresa todavía no se ha podido consolidar un sistema productivo definitivo; las disputas y quejas son constantes y la negociación en busca de un equilibrio está en proceso. Tampoco los nuevos gerentes logran consolidar una legitimidad que pareciese haber conseguido la anterior gerencia con un sistema de dominio paternalista, y por ello los trabajadores sienten que se ha transitado a un modelo más burocrático pero al mismo tiempo más despótico y unilateral.

Arenas en disputa: las estrategias de distinción y poder en el piso del taller

Si bien como hemos observado cada empresa varía en su forma de organización del trabajo, su política de personal, la intensidad del trabajo y sus estrategias de control, nos centraremos en algunos temas comunes que son de interés para nuestro análisis: las estrategias de distinción y ejercicio de poder de los distintos grupos en el piso de fábrica.

Un tema común en las tres empresas es el manejo simbólico de la diferenciación entre los grupos conformados por los gerentes y los obreros. La misma estructura física de la fábrica refuerza las jerarquías formales; con espacios amplios, elegantes y bien iluminados, primando la estética sobre la funcionalidad en el área de las oficinas; y espacios más descuidados, de colores más opacos, y con criterios prácticos de distribución del espacio para la producción. Incluso en dos de los casos los gerentes y técnicos se encuentran un piso por encima del espacio de producción, lo que aumenta la distancia entre los grupos²⁶.

Esta diferenciación simbólica que se inicia desde una percepción física de la distribución espacial está más marcada en las brechas salariales entre uno y otro grupo. Mientras que un obrero tiene un sueldo entre los 150 y 300 dólares mensuales, los salarios de un ingeniero o personal de confianza pueden ser de diez veces o más. Este es tal vez el tema que mayores sentimientos de odio y rechazo genera, puesto que los trabajadores se sienten estafados y consideran que no hay reciprocidad en el pago por su esfuerzo. Los reclamos más constantes son de que a los empresarios “sólo les importa la plata” o “ellos sólo ven por su ganancia, todo para ellos y nada para nosotros” aludiendo a un esquema de valores donde los empresarios y gerente están privilegiando principios de interés personal sobre los valores de justicia y reciprocidad²⁷. O como lo expresa un obrero cuando sostiene: “cuando la empresa está mal nos piden el hombro, que los apoyemos, que nos ajustemos porque no hay aumento; pero cuando les va bien no reconocen nada de nuestro trabajo, igual siguen despidiendo gente y bajando los bonos, a ellos no les importa nada de nosotros”. Así, un sentimiento permanente de injusticia es vivido por las brechas salariales que se presentan entre los dos grupos.

Este tema es central en los niveles de productividad en la empresa puesto que como hemos planteado anteriormente, en las tres fábricas el control del proceso de trabajo está en continua disputa entre los ingenieros/gerentes y los obreros. En ninguna encontramos pautas burocratizadas del trabajo por puestos o un manual de funciones y en las tres sólo existía un reglamento interno redactado en la década del 70 (en dictadura) cuyo contenido concreto era desconocido por el empleador tanto como por el empleado. Así, la producción “se saca” en negociaciones permanentes entre los operarios y los supervisores y por tanto la satisfacción laboral y voluntad para el trabajo es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa y la producción con calidad²⁸. Sin embargo los empresarios, muy abiertos a la hora de discutir temas sobre la innovación tecnológica, calidad o productividad, se niegan a tocar el problema de las remuneraciones salariales como variable del proceso productivo.

A pesar sentirse subvalorados económicamente por la gerencia, los trabajadores de las tres empresas muestran orgullo por el trabajo que realizan y por la compañía a la que pertenecen. Muchos relatos, anécdotas y frases cotidianas reconstruyen la satisfacción de ser trabajador, es decir, de pertenecer al grupo social que “se gana el pan diario” y no vive del trabajo ajeno, o “a expensas de la política”. Este es uno de los ejes primordiales de la construcción del reconocimiento como grupo puesto que el trabajo manual y el esfuerzo que requiere parece ser una de las mayores fuentes del dignidad de los sujetos. Si bien no pude escuchar a ninguno reconocerse como “proletario” o “fabril” o “asalariado” (frases muy recurridas en un discurso ligado al sindicalismo minero boliviano) el nombre recurrente con que hacen referencia a su condición de vida es el de “nosotros los trabajadores”. Esta marcada distinción grupal está contrapuesta a quienes en la percepción del obrero “no trabajan”: los empresarios, los políticos, los burócratas y en algunos casos incluso se alude a los oficinistas en general.

Este orgullo por la empresa y por su trabajo también tiene relación con comparaciones con sus semejantes que los colocan en cierta ventaja respecto al conjunto de ocupados. Un salario, aunque insuficiente, es un ingreso seguro y parece ser muy valorado en épocas de crisis; sobre todo si se compara con las casi nulas opciones laborales de algunos obreros no calificados (en el caso de los varones, incorporarse al trabajo informal precario en comercio o servicios; en el caso de las mujeres, al comercio informal o el servicio doméstico). Muchos obreros y obreras expresaron que les gusta el trabajo que desempeñan y no planean dejarlo hasta obtener su jubilación, luego de la cual y con los ahorros de varios años consideran cumplir un sueño muy generalizado de tener un “negocio propio”.

Una distinción de género de la que pudimos percatarnos es que especialmente las mujeres sienten marcado apego por el trabajo que realizan. En la encuesta, un 70% dijo estar satisfecha con lo que hace. Esto, como pudimos comprenderlo más adelante, está relacionado con que el trabajo fabril abre la posibilidad, sobre todo en las jóvenes, de integrarse plenamente al mundo público, con las interacciones sociales que esto conlleva, lo cual es muy apreciado en comparación al aislamiento que sufren no sólo en el trabajo doméstico de sus propios hogares sino cuando se incorporan al mercado laboral en las ciudades como empleadas domésticas.

Entre todos los trabajadores pudimos constatar que aun cuando la empresa no implementa políticas de integración del obrero con la empresa, la mayoría se siente identificado con ella. Los relatos sobre el buen producto que manufacturan, las ventajas de su empresa sobre los competidores y en general, el buen posicionamiento de la empresa en el mercado regional son un discurso muy común entre los trabajadores. El problema de distinción lo realizan cuando hablan de del comportamiento de los gerentes o dueños (que en el imaginario no es lo mismo que hablar de la empresa), donde la mayoría los calificar con comportamientos “regulares” (palabra muy utilizada por ellos al calificarlos) puesto que encuentran cierta incoherencia en el cumplimiento de “pactos de honor” sobre el trato a los trabajadores. Así, si bien les reconocen algunas virtudes relacionadas con acciones paternalistas (préstamos en situación de crisis al trabajador, solución de problemas de salud, intervención en problemas familiares) en general consideran que el empresario “vela sólo por sus intereses” y se comporta de manera egoísta y poco solidaria.

Por supuesto los grupos en la empresa son mas de dos. Por una parte y claramente identificado con el “otro” se encuentran los empresarios, gerentes y personal de confianza quienes, según la percepción del trabajador “no trabajan, sólo controlan y calculan sus ganancias”. En un segundo grupo se encuentra el conjunto de empleados administrativos de nivel medio (secretarias, contadores, algunos técnicos), quienes tiene actitudes ambiguas en su ubicación. Si bien en una imagen superficial tienden a identificarse más con la gerencia (asisten a sus fiestas, mayor cercanía de clase y cultura) frecuentemente se identifican también con los obreros y consideran justas sus demandas por un mejor salario. Para ejemplificar esta posición ambigua, podemos relatar el caso de una negociación colectiva donde el sindicato recibió de manera clandestina el estado de cuentas y los salarios de altos ejecutivos de la empresa, como una clara acción de filtraje de información confidencial, con fines de mejorar la posición de negociación del sindicato.

Un tercer grupo diferenciado es el compuesto por supervisores o coordinadores de área quienes están en contacto directo con el trabajo en el piso de la fábrica. En contra de lo esperado, los conflictos entre este grupo y los obreros no es marcado. En la mayoría de casos, el puesto de supervisor lo ocupan obreros con mayor experiencia y conocimiento en el trabajo; su legitimidad y respeto ha sido ganado con anterioridad en el propio trabajo y por tanto hay una jerarquía informal que los empresarios utilizan para atenuar el conflicto entre supervisores y el obreros de base. Se trata más bien de una relación de “complicidad” donde el

supervisor está dispuesto a tolerar algunas irregularidades (faltas, atrasos, conversaciones informales, incluso pequeños robos) a cambio de que el trabajador “saque la producción” y por tanto el cumpla con las expectativas de productivos de la empresa. Así, las relaciones tensas entre la demanda de mayor producción y un trabajador que busca bajar el ritmo del trabajo se ven constantemente intermediadas por promesas, solicitudes, demandas y negociación cotidiana en base a un liderazgo del supervisor refrendado por su experiencia.

Uno de los problemas más mencionados en el proceso de distinción entre un grupo y otro es el tema del respeto y el buen trato. Numerosos conflictos, reclamos formales a la Federación de Fabriles, discusiones en asambleas y enfrentamientos abiertos son generados por violaciones del empresario a lo que los obreros consideran un “código de moral y buen trato” pactado de manera informal y que forma parte de lo que se podría denominar la cultura laboral de cada empresa. Los límites son variables, por ejemplo en el ingenio azucarero, los gritos y las malas palabras están muy bien toleradas pues se consideran parte de un lenguaje viril que no implica la falta de respeto. Allí, el límite está marcado por actos más que por palabras, por ejemplo la humillación que un trabajador siente si es rebajado a un trabajo que no le corresponde (barrer, ordenar, arreglar los jardines), o es empujado frente a sus compañeros (castigos a los que recurren algunos supervisores de piso que tiene más simbolismo disciplinario que perjuicio real a la economía del obrero. En el otro extremo se encuentra Kimberly donde el buen trato está muy ligado al nivel discursivo. El tono en el que un supervisor se dirige a las obreras, las palabras que utiliza y los gestos corporales son estrictamente controlados de manera que la receptora pueda evaluarlos como una llamada de atención tolerable y “educada” o una falta de respeto. En ambos casos es muy interesante notar el valor que tienen los actos de humillación o reprimenda públicos y privados. Así, una reprimenda pública puede ser muy humillante y sentida de manera distinta si se hace en privado. Es muy marcado el cuidado que tiene los obreros hacia su imagen entre sus compañeros y la violación de su dignidad en público es una de las ofensas más intolerables.

Esto nos lleva a un tema central en el trabajo: el ejercicio de control horizontal y la solidaridad de grupo. Al cuestionar sobre el nivel de confianza que existe entre compañeros, la mayoría declaró confiar en sus compañeros sin ninguna restricción. En la observación de campo pudimos constatar que cotidianamente se realizan acciones solidarias entre compañeros y el grupo responde a cualquier solicitud de apoyo cuando algún trabajador tiene un accidente o sufre un percance familiar. Sin embargo, este aparente discurso de unidad está mediado por muchos factores secundarios. Un primer factor es la existencia de grupos internos que compiten entre sí por el poder o la hegemonía del conjunto. Así, es más probable tener confianza en el grupo de amigos o de trabajo y recibir de ellos actos de solidaridad que del conjunto de trabajadores en la fábrica. Una segunda distinción se genera entre quienes tienen antigüedad o calificación y los obreros jóvenes descalificados. Muchas veces los propios trabajadores establecen barreras informales para que los menos calificados o los que tienen contratos permanentes no reciban los beneficios de la mayoría. Un tercer nivel de redes de diferenciación está dado, en el caso de empresas mixtas, por el género de las personas. Así, muchas mujeres se sienten solidarias con sus compañeras y podrían llegar a enfrentarse con sus compañeros por algunos intereses encontrados.

Merece atención especial las reglas informales de control horizontal. Está muy bien marcada la diferenciación entre quienes violan los códigos de honor del grupo y quienes los respetan. Así, una búsqueda por congraciarse con los jefes o el desempeño muy acelerado del trabajo que dejaría mal vistos a los otros, puede ser limitada con los castigos del grupo (los más usuales son la marginación a la hora de la comida, boicot en su trabajo, no dirigirle la palabra, excluirlo de las fiestas, etc.). También es muy usual el uso de sobrenombres humillantes (como “chupamedias”, “arrastrado”, “perro”) que buscan evitar la cercanía de los trabajadores a la ideología empresarial) e incluso, en casos extremos, violencia ejercida en los baños de la empresa.

Como hemos expuesto en este apartado, las relaciones de trabajo están cargadas de simbolismos, rituales y discursos que generan toda una red de distinción que fortalece una idea compartida de “conducta apropiada” dirigida a fortalecer el principio de integración del grupo. Así, las diferencias individuales es subsumido por una serie de códigos y reglas que se deben guardar para la permanencia en el grupo. Este principio de diferenciación es siempre construido a través de marcar diferencias con los otros grupos (como hemos visto, no necesariamente grupos de enfrentamiento sino incluso grupos con los que por intereses estratégicos se puede llegar a un pacto). Así, las reglas y códigos de comportamiento no sólo configuran las

relaciones al interior de los grupos sino marcan también los límites de lo tolerable y las formas adecuadas de relación con los “otros”.

En el siguiente apartado concentraremos nuestra atención a la organización sindical, que si bien es la institucionalización de la solidaridad y espíritu de cuerpo de los trabajadores, a medida que se va burocratizando y se convierte en una organización estable, genera en su interior su propia dinámica de identidad y subjetividad.

La lógica del acomodo o la vigencia de un sindicalismo pragmático

Las tres empresas que fueron estudiadas para este trabajo cuentan con sindicatos activos. Estos pertenecen orgánicamente a la Federación Departamental de Fabriles, quien cuenta con 33 fábricas afiliadas aglutinando aproximadamente a 15.000¹ trabajadores del departamento. A su vez, la Federación de Fabriles del Departamento es afiliada a la Confederación Nacional de Fabriles (organización ramal) y la Central Obrera Departamental (organización regional). Ambas serán las que cuenten con representantes en la Central Obrera Boliviana (la única central del país).

Diversos estudios en Bolivia plantean la decadencia de la forma sindicato en un sistema democrático donde el monopolio del poder lo detentan los partidos políticos; muchos de ellos se han centrado en demostrar el debilitamiento del antaño poderoso sindicalismo obrero boliviano (sobre todo minero) buscando explicarlo no sólo por la implementación del modelo económico neoliberal sino también debido a la crisis del paradigma socialista, matriz discursiva que generaba identidad, cohesión y sentido a la acción política de la Central Obrera Boliviana²⁹.

No es nuestra intención discutir este problema que sobrepasa los objetivos del artículo. El propósito más bien es abordar un tema muy poco estudiado en Bolivia y que podría darnos algunas pistas para comprender lo que actualmente algunos autores denominan el surgimiento de *nuevos sindicalismos*³⁰, expresado en plural, para enfatizar la diversidad de caminos que la organización sindical está adquiriendo en Bolivia. Para ello centramos nuestra atención en los tres casos estudiados que nos servirán para ejemplificar las posibles tendencias de los sindicatos de empresa cruceños.

El prestigio y la legitimidad de la forma sindicato

En general los sindicatos de empresa en Santa Cruz gozan de muy buen prestigio entre sus afiliados. Del total de entrevistados, una amplia mayoría opina que el sindicato es muy útil como instrumento de defensa de los derechos de los trabajadores. Esta visión positiva del sindicalismo está mediada por las características del accionar de estos sindicatos, que abandonando el discurso político amplio (la lucha de clases) han desarrollado un discurso pragmático, de defensa de los derechos laborales, plural y participativo. Veamos que rasgos nos sirven como argumento para esta percepción.

En la indagación sobre aspectos simbólicos e históricos del sindicato (como su creación, historia, gestas heroicas, etc.) que podrían generar identificación y cohesión de clase más tradicional e ideológica, pudimos comprobar que los obreros y obreras, en su mayoría los desconocen, y sólo un tercio puede relatarnos algo sobre la creación del sindicato o el accionar de sus primeros líderes. Esto nos indica que la legitimidad del sindicato está construida no por su tradición histórica sino por su discurso actual y sus acciones cotidianas.

Respecto al rol que se atribuye al sindicato, podemos ver que la gran mayoría de los obreros valora que las acciones de la dirigencia sindical centre sus actividades en mejorar los salarios y condiciones de trabajo así como ayudar a solucionar problemas cotidianos de los obreros y obreras. Un líder cercano a los problemas del piso de fábrica y atento a la negociación de aumentos salariales y bonos es el modelo más apreciado y predomina la valoración positiva de un discurso práctico que le permita dialogar y negociar con la empresa. Vemos por otra parte que hay un marcado rechazo a que el sindicato y su líder intervengan en política, entendida esta en primera instancia como la militancia partidaria, pero también relacionada con problemas

¹ Este dato nos indica una sindicalización del 10% de la Población Ocupada en la Industria Manufacturera en la categoría peón, obrero o jornalero (Encuesta nacional de Empleo INE 1997).

más allá de los ámbitos afines al trabajo asalariado, como ser movimientos en contra del modelo económico, privatización de la educación, demandas regionales, etc. que son considerados temas “ideológicos” que no conllevan beneficios directo al trabajador.

El conocimiento de los estatutos (reglamentos del funcionamiento sindical) también nos podría indicar la identificación de las personas con el sindicato, sobre todo su mayor o menor interés por la democracia interna. Este dato es muy interesante puesto que sólo una cuarta parte de las personas declaran tener algún conocimiento de las reglas que enmarcan el funcionamiento de su sindicato. La gran mayoría no conocen los estatutos y consideran que la legitimidad del líder está dada por su forma de elección y por sus actividades en defensa de los trabajadores.

Así, uno de los ejes centrales de la vida sindical son las elecciones del directorio del sindicato. Se trata de un instrumento muy valorado ya que del total de entrevistados, un 98% declara participar de ellas. Dos formas de elección se consideran democráticas: por una parte, la elección tradicional mediante voto secreto y la disputa de dos o tres frentes que tienen en su “lista” (fórmula) el conjunto de carteras del directorio. La segunda, que ha ido ganando terreno en los últimos tiempos, es por aclamación directa: Consiste en la convocatoria a una asamblea donde, en presencia de todos y por simple mayoría se “llenan” las carteras del directorio con la propuesta pública de nombres que son elegidos por el pleno. Así, para secretario general se propondrán dos nombre y el más votado obtendrá el puesto; el segundo, su contrincante, será nombrado en el segundo puesto (secretario de relaciones) por lo cual prácticamente todos los interesados en participar o que tiene liderazgo reconocido en la empresa quedan incluidos en el directorio. Al preguntar por la vigencia de esta modalidad, muchos trabajadores la atribuyen a que ya nadie quiere competir por el liderazgo sindical, menos aún conformar una lista que serviría tan sólo para que los empresarios tomen nota de los potenciales “revoltosos”. Por ello, sólo en la asamblea y con simple mayoría se logra la elección de un nuevo secretario general.

Esta forma de elección es asumida incluso como más democrática puesto que la integración de la dirección no es “entre amigos” como ocurre en la presentación de formulas, sino que pueden ser elegidos en un mismo directorio representantes de distintas corrientes internas de la empresa. Por ejemplo, hay un marcado esfuerzo por integrar representantes de todas las secciones de la empresa, y muchos grupos vienen a la asamblea con un nombre ya elegido para integrar el directorio, que será refrendado por el pleno de la asamblea. Se trata, según parece, de una estrategia de generar mayor participación,, pluralidad y por consiguiente legitimidad en el directorio elegido.

Otro tema central en el accionar sindical es la presentación, negociación y firma de un pliego petitorio anual que los obreros por ley tienen derecho a demandar a la empresa. Pudimos observar que el contenido central de todos los pliegos presentados para la gestión del 2001, era el porcentaje de aumento salarial exigido para el año (que puede ser de 10% a 25% según la tradición de cada sindicato). Posteriormente se agregan demandas de seguridad, salud, o a servicios extras que presta la empresa (transporte o alimentación). Es interesante comprobar que sólo un veinte por ciento de los entrevistados conocía los contenidos del pliego así como se sentía representado por dichas demandas. La gran mayoría relaciona el pliego tan sólo con un pedido de aumento de sueldo pero no lo considera un instrumento más amplio de negociación de las relaciones obrero patronales. La negociación del documento con la patronal se halla muy regida por rituales simbólicos de ambos bandos (obreros y empresarios) y finalmente se llegan a acuerdos de aumentos salariales que pueden ir de un 2% a un 10%.

Sin embargo, debemos enfatizar que el control social que existe de los obreros hacia la dirigencia es muy fuerte. Ya sea mediante asambleas, o por rumores internos en la fábrica una mala actuación puede ser castigada muy duramente. Así, las elecciones de un líder no necesariamente le aseguran una legitimidad permanente durante su mandato, este debe día a día demostrar que su interés por sus compañeros es mayor que una posible fidelidad a la gerencia.

Podemos concluir afirmando que la legitimidad del líder sindical es construida cotidianamente. Si bien en los tres casos pudimos constatar ciertas críticas a las acciones de su líder, la mayoría reconoce que se trata de personas que buscan mejores condiciones para los trabajadores y no los acusan de parcializarse con el

empresario. En dos de los casos tenemos líderes que se han mantenido por un largo tiempo en la dirigencia, ya sea como secretarios ejecutivos, o han rotado en diferentes carteras. Así, pudimos ver que el conocimiento acumulado en las actividades cotidianas de la acción sindical son muy valoradas y la perpetuación de la dirigencia no es motivo de críticas o deslegitimación, sino sinónimo de eficiencia por su experiencia.

La función central de los sindicatos ya no parece estar centrada – como en el sindicalismo clasista tradicional boliviano- en generar una identidad proletaria a través del discurso ideológico. Más bien los obreros establecen con sus líderes una relación pragmática para obtener un máximo de beneficios y un freno al poder unilateral del empleador. La vida interna del sindicato está limitada a una o dos asambleas anuales y la organización de campeonatos de fútbol o fiestas de aniversario que intentan, mediante la convivencia informal, lograr mayor cohesión interna.

Este uso pragmático del sindicato como organización mediadora sin embargo ha logrado algunos avances muy importantes en su democratización interna, eficiencia en las negociaciones de los pliegos petitorios (que se plasman en mejoras salariales) y una participación más plural y menos “mitificada” de la dirigencia sindical. El líder del sindicato de empresa puede ser objeto de duras críticas y ser removido de su puesto sin que por ello se considere que se está actuando de manera “alienada” por el empresariado o que se esté atacando a la organización sindical como tal. Los afiliados cada vez son más exigentes hacia la calidad de la dirigencia y los servicios que el sindicato presta. Este viraje hacia objetivos más de corto plazo, pragmáticos y de incidencia directa en las condiciones laborales en los sindicatos que ha sido muy criticada por los grupos de extrema izquierda parece estar configurando un nuevo sindicalismo que si bien tiene como límites una paulatina autoexclusión del escenario político más amplio; también está reconstituyendo su legitimidad, mejorando su democracia interna, y ante todo configurando una nueva forma de sindicato que, sin ser proempresarial tampoco se enmarca en los parámetros tradicionales de lucha clasista amplia que la COB había impuesto por muchas décadas.

Repensando la identidad obrera

Hemos hecho un recorrido por varios niveles de análisis que nos permiten un primer acercamiento al complejo mundo de la subjetividad y construcción identitaria del mundo obrero en Santa Cruz. Proponemos, a modo de conclusión, repensar algunas de las relaciones centrales que cada uno de los apartados nos sugieren.

En primer lugar, podemos afirmar que el mundo del trabajo ha cambiado de manera radical en los últimos veinte años. Las reformas estructurales en Bolivia han configurado un mundo laboral distinto al producido por la revolución nacionalista. Así, el peso dramático del sector informal en la economía, el crecimiento del comercio y de los servicios, el viraje de una economía centrada en la minería hacia una producción más diversificada y los cambios que un sistema democrático con economía de libre mercado conllevan nos hacen pensar en un país distinto al que conocimos hace treinta años.

Este cambio en el perfil de los sectores del mercado de trabajo han reducido sin lugar a dudas el número de obreros fabriles y asalariados del porcentaje total desocupados. Sin embargo, su importancia no está necesariamente marcada por su número sino por su peso simbólico en la sociedad. Así, los cambios hacia la flexibilización laboral, la pérdida de derechos en el trabajo asalariado, las nuevas modalidades de contratación y en general, la lógica interna de relacionamiento del capital con la fuerza de trabajo en las fábricas se constituyen en el parámetro que guía el comportamiento de miles de empresas informales, sectores de servicios, comercio e incluso microempresas o talleres productivos que configuran sus relaciones laborales en base a las tendencias de las grandes empresas. Por ello, el sector fabril, sobre todo en regiones como Santa Cruz, marcan de manera simbólica la cultura laboral de la región.

Es indudable que la crisis que actualmente atraviesa América Latina ha generado una mayor presión en el mercado de trabajo. Los continuos despidos y la presencia de ejércitos de desocupados en las puertas de las fábricas han generado necesariamente conductas más conservadoras de los trabajadores activos, que buscan proteger sus salarios y prestaciones permanentemente amenazados por una mayor flexibilidad el mercado y una creciente “informalización” del sector formal. No hay duda que los obreros que han logrado mantener su empleo en la crisis, por temor a perderlo, aceptan muchas veces con mayor tolerancia la violación de derechos consagrados en la Ley, esto acompañado por una debilidad cada vez mayor de las instituciones tradicionales de regulación de las relaciones laborales: los sindicatos, las inspectorías de trabajo, etc.

Además de los cambios en el mercado laboral y la mayor debilidad institucional, las matrices culturales locales y sus procesos de industrialización imponen una marca muy significativa a la cultura laboral de cada región. Santa Cruz, con el mito del desarrollo, la movilidad social y una supuesta cultura más igualitaria en aspectos raciales y de clase ha logrado en algunos momentos de su desarrollo histórico solapar sus conflictos internos y su inequidad social con la hegemonía de un discurso regional proveniente de las elites agroindustriales. Sin embargo, la sostenida migración que ha triplicado su población en poco tiempo, la actual crisis agroindustrial, el debilitamiento de sus actores sociales tradicionales han logrado si no modificar, por lo menos poner en crisis una identidad regional aparentemente hegemónica.

En este contexto, las familias trabajadoras parecen estar atravesando serias dificultades para mantener su organización tradicional. Las decisiones de los padres que antes eran incuestionables ahora son cada vez más discutidas. Los modelos de vida y las aspiraciones ya no son heredados y la libertad de elección de un proyecto de vida, aún con los límites impuestos por las estructuras económicas, son cada vez más amplios. El trabajo creciente de las mujeres –reconocido por varios autores como una de las revoluciones modernas- están transformando las relaciones al interior de la familia. Los lentos procesos por la democratización interna de esta institución social parece haber generado cambios de una generación a la otra. Es innegable que los jóvenes se plantean cada vez más modelos de relaciones familiares más equitativos y de mayor respeto a los intereses y decisiones individuales de todos sus miembros.

Los barrios parecen ser otro espacio central de configuración identitaria. El eje central de la diferencia parece girar en torno a la exclusión que los sectores populares sienten del proceso de modernidad. Exclusión concreta por su limitado acceso a la infraestructura urbana (luz, pavimento, agua potable, vivienda) y exclusión simbólica de su participación como ciudadano activo en la toma de decisiones políticas. Este eje es complementado por un marcado sentimiento de identidad de grupo entre el conjunto de trabajadores que habitan un espacio determinado. El trabajo – completamente desbordado de su acepción limitada solo al trabajo asalariado- es la marca identitaria de un conjunto de personas que están unidas por un sentimiento de pertenecer al grupo que gana con su propio esfuerzo el derecho a su subsistencia.

Las profundas brechas en los ingresos y en la distribución de los beneficios de las empresas ponen constantemente en riesgo un pacto precario que se establece para la producción de bienes. Las empresas, que todavía mantienen modelos de organización productiva muy tradicionales, centran su atención sólo en la productividad y no en la calidad. Una mayor uso de la negociación en lugar de reglas formales ha generado una mayor discrecionalidad y verticalidad en la gerencia pero también esto ha contribuido a que los sentimientos de unidad del grupo de trabajadores así como las formas de control horizontal se vean fortalecidas. El espíritu –tal vez heredado del viejo sindicalismo minero- de que las cosas se negocian y se consiguen en grupo no ha sido quebrantado.

Sin embargo, el sindicato como ente matriz de los trabajadores ya no ocupa un papel activo en la constitución de la identidad obrera. Un continuo desplazamiento de sus ámbitos de intervención así como una debilidad orgánica y discursiva lo han llevado a convertirse en una organización limitada a intereses pragmáticos de corte salarialista y de defensa cotidiana de intereses de corto plazo. Este nuevo posicionamiento mucho más relegado ha llevado sin embargo a cuestionar profundamente la organización interna de las instituciones. Así, de un sindicalismo claramente caudillista y en algunos momentos incluso despótico se está transitando a organizaciones más democráticas, plurales y de una legitimidad construida día a día.

Todo lo mencionado nos lleva a pensar que la identidad de los fabriles –sobre todo de los más jóvenes- se halla en un momento de profundo cambio. Se trata, como lo plantea Kruse (2001), de una crisis donde lo viejo no acaba de morir y lo nuevo está recién naciendo. Si bien no coincidimos con la percepción de algunos autores de que todo es nuevo y el espacio laboral ya no genera la identidad de los sujetos, creemos que hay una profunda rejerarquización de los ejes identitarios, con mayor peso en los espacios reproductivos y territoriales, pero sin llegar a desplazar en importancia a las relaciones que se establecen en la producción.

Un dato central para comprender la identidad de los fabriles en Santa Cruz es asumir que se trata en su mayoría de inmigrantes rurales en primer o segunda generación, y por tanto esto le otorga características particulares. El mundo rural como elemento constitutivo de la identidad que se produce en el individuo no sólo implica su identificación con la actividad que realiza y con los que como el la ejecutan, sino también con la estructura ampliada que envuelve su actividad laboral. Me refiero al espacio, el estilo de vida, la ideología y la cultura que se desarrolla en un mundo profundamente tradicional y ligado a relaciones de poder

marcadamente paternalistas. Por ello, la construcción de la identidad entre quienes provienen de un ámbito rural y se integran al trabajo industrial, presenta particularidades que la hacen más compleja puesto que supone, además de la reestructuración de sus códigos simbólicos, la adopción de normas y conductas que corresponden al espacio urbano. Implica pues integrar a su identidad total o parcialmente los elementos de la nueva estructura global que son diferentes a los que sirvieron de cimiento a la identidad que ya poseían.

Es por ello que el proceso que viven los trabajadores cruceños no podría ser calificada como “desproletarización” sino más bien de reciente incorporación al mundo industrial, pero en condiciones mucho más inestables y precarios que sus semejantes en el sector occidental del país. Así, un futuro más incierto genera altos grados de inseguridad y riesgo pero también implica mayor libertad en la elección de un proyecto de vida. Como sostiene Beck (2000:235) los individuos se convierten en actores, constructores, malabaristas, directores de sus propias biografías e identidades, pero también de sus vínculos y redes.

Pudimos corroborar que en el caso del grupo estudiado, parte importante en la construcción de la identidad es la formulación de un espíritu de grupo sólido a través de la demarcación de fronteras de diferenciación. Así, la conciencia del “otro” y su reconocimiento como distinto principalmente en su acceso a recursos y distribución de bienes logra a su vez un proceso de integración con los que comparten y hacen posible su identificación. La formación del grupo identitario en principio implica reconocer la existencia de intereses comunes y reconocerse portadores de estos y no sólo de sus propios intereses individuales. En ese sentido, se puede decir que la identificación de los individuos entre sí es el requisito previo para la constitución de grupos sociales que pueden ejercer presión contra sus oponentes. Pensar, actuar, acatar ciertas normas y reglas, compartir ciertos conocimientos, y hasta en un momento dado ser cómplices de los demás es parte de esa integración del individuo al grupo. Lo contrario significa disentir, impugnar e incluso renunciar de forma voluntaria o obligada al grupo. Estos procesos son cotidianos y no determinan una identidad de una vez y para siempre. Así, considero que los obreros y obreras cruceños enfrentan una de las crisis más importantes de su identidad, no sólo de clase sino de región y de generación.

Bibliografía

- Arze, Carlos 1997 *Análisis subsectoriales: producción de chamarras de cuero y tela en las ciudades de La Paz y El Alto* (La Paz, CEDLA).----- 2000 *Crisis del Sindicalismo Boliviano. Consideraciones sobre sus determinantes materiales y su ideología*. (La Paz, CEDLA)
- Barth, Frederik 1976 *Los grupos étnicos y sus fronteras* (México D.F.: Fondo de Cultura Económica).
- Calderón, Fernando y Laserna, Roberto (coord.) *El Poder de las Regiones* (Cochabamba, CERES-CLACSO).
- Calderón, Fernando y Skmukler, Alicia 2000 *La Política en las calles* (La Paz- CERES, PLURAL, UASB).
- Calla, Ricardo 2000 Los sindicalismos bolivianos contemporáneos: crisis y secundarización de un movimiento social desarticulado, en J. Massal y M. Bonilla *Los movimientos sociales en las democracias andinas* (Quito, FLACSO/Ecuador IFEA).
- Camargo, Carlos 2000 *Del autismo a la resurrección: propuestas de reforma de la Central Obrera Boliviana* (La Paz, ILDIS).
- Capobianco, Guillermo 1985 “Los desafíos del regionalismo en Santa Cruz” en Calderón, Fernando y Laserna, Roberto (coord.) *El Poder de las Regiones* (Cochabamba, CERES-CLACSO).
- Cirese, Alberto 1970 *Cultura egemónica e culture subalterne* (Turín: Einaudi).
- De la Garza, Enrique, De la O, María Eugenia y Melgoza, Javier (1997): "Cultura obrera: la construcción teórica de un objeto de estudio", en De la Garza, De la O y Melgoza (coordinadores): *Los estudios sobre la cultura obrera en México* (México D.F.: UAM-I y CONACULTA).
- Escobar, Silvia 2000 *Dinámica productiva y condiciones laborales en el sector minero*. (La Paz, CEDLA).----- 1998 *Desigualdad, exclusión social y pobreza en Bolivia* (mimeo)
- García Linera, Alvaro (1999): *Reproletarización. Nueva clase obrera y desarrollo del capital industrial en Bolivia (1952-1998)*. (La Paz, Muela del Diablo Editores, Colección Comuna).
- Giddens, Anthony 1995 (1984) *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. (Buenos Aires: Amorrortu editores).
- Giménez, Gilberto 1992 “La identidad social o el retorno del sujeto en sociología” en Estudios de Comunicación y Política Versión 2 Núm. 2 abril. ----- (mimeo s/f) *Paradigmas de la identidad*
- Goffman, Erving 1959 *Presentation of Self in Everyday Life* (Garden City, N.Y.: Anchor).

- Grebe, Horst 1998 *Los efectos económicos de la Globalización en Bolivia. Notas para una reflexión estratégica*. (mimeo).
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) 1997 *Encuesta Nacional de Empleo* (La Paz, INE).
- Kruse, Tom 1999 *¿Acaso eres trabajador? Apuntes sobre la reestructuración industrial, procesos laborales y actores sociales*. (mimeo). ----- 2001 *Transición política y recomposición sindical: reflexiones desde Bolivia* (mimeo)
- Lazarte, Jorge 1987 *Movimiento obrero y procesos políticos en Bolivia: Historia de la COB 1952-1987*. (La Paz, ILDIS)
- Makowski, Sara y Constantino, Mario 1995 "Imágenes de Sobredosis: complejidad social e identidad en el fin del milenio" en *Perfiles Latinoamericanos* (México D.F.) Vol. 4 núm. 6
- Martinez, Marielle y Rendón, Teresa 1983 "Las unidades domésticas campesinas y sus estrategias de reproducción" en Kirsten de Appendini et.al. *El campesinado en México: dos perspectivas de análisis* (México, El Colegio de México).
- Mato, Daniel 1994 *Teoría y política de la construcción de identidades y diferencias en América latina y el Caribe* (Caracas: UNESCO, Nueva Sociedad).
- Mead, George 1972 (1934) *Espíritu, persona y sociedad* (Buenos Aires: Paidós)
- Muller & Asociados 1997 *Evaluación Económica 1997* (La Paz: Muller & Asociados)
- Offe, Claus 1992 *La Sociedad del trabajo* (Madrid, Alianza).
- Parsons, Talcon 1968 (1937) *La estructura de la acción social* (Madrid: Guadarrama).
- Pérez Velasco, Daniel 1972 *Andrés Ibáñez: caudillo del Oriente* (mimeo).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2000 *Informe de Desarrollo Humano de Bolivia* (La Paz: PNUD).
- Rojas, Antonio 1986 *Los mercados de trabajo urbanos y la reproducción ideológica del poder entre los sectores económicos cruceños* (Cochabamba: Simposio Identidades y Migraciones)
- Salles, Vania 1984 "Una discusión sobre las condiciones de la reproducción" en *Estudios Sociológicos* (México) Vol. II núm. 4.
- Sanabria, Hernando 1968 *Apuntes para la historia económica de Santa Cruz* (La Paz: Don Bosco).
- Sandoval, Isaac 1985 "La cuestión regional en Santa Cruz" en Calderón, Fernando y Laserna, Roberto (coord.) *El Poder de las Regiones* (Cochabamba, CERES-CLACSO).
- Toranzo, Carlos 1989 "La desproletarización e informalización y sus efectos sobre el movimiento popular" en Toranzo, Carlos y Arrieta, Mario (coord.) *Nueva derecha y desproletarización en Bolivia*. (La Paz, UNITAS-ILDIS).
- Touraine, Alain 1973 (1969) *La Sociedad Post-industrial* (Barcelona, Ariel).
- Turner, R.H. 1979 "The Self Conception in Social Interaction" en C. Gordon y K. Bergen (Eds.) *The self in Social Interaction* (New York: Willey).
- Yacksic, Fabián y Tapia, Luis 1997 *Bolivia: modernizaciones empobrecedoras. Desde su fundación a la desrevolución*. (La Paz- Muela del Diablo Editores).
- Zen, Amartya 2001 "La razón antes que la identidad", en *Letras Libres* (México D.F.) Año II, Número 23.----- 2000 "La otra gente. Más allá de la identidad", en *Letras Libres* (México D.F.) Año III, Número 34.

¹Notas

William James, citado por Caleb Carr en la novela policial *el Alienígena*.

² Véase al respecto las precisiones conceptuales que plantean De la Garza, De la O y Melgoza (1997) respecto a la construcción teórica de un objeto de estudio en relación a la cultura obrera.

³ Precursor de esta inquietud es la escuela marxista de Budapest, centrada en las ideas de G. Luckács, así como los trabajos de Agnes Heller y su preocupación por fundar una sociología de la vida cotidiana. De igual forma, la corriente fenomenológica en ciencias sociales inspirados en los trabajos de E. Husserl y A. Schutz señalaron los límites de estas miradas estructuralistas. Con todo, en los estudios sobre clase obrera, la ruptura conceptual más importante se la debemos a E.P. Thompson quien en 1963 nos presenta su ambiciosa investigación sobre la formación de la clase obrera en Inglaterra.

⁴ Aceptar esta diversidad de sistemas de diferenciación social en el tema de la identidad ha enriquecido al discusión en el marco de prevenir lo que A. Appiah (citado por Zen, 2001:p.17) ha denominado los “imperialismos identitarios” al referirse, en el caso de los negros, a identidades con funciones políticamente importantes pero que pueden tiranizar al sujeto al eliminar las aspiraciones de otras identidades que sería razonable aceptar y respetar. Volveremos a esta discusión más adelante.

⁵ Esta idea es propuesta por Giddens 1995.

⁶ El autor más representativo de esta posición sería Michael Sandel (citado por Sen, 2000: p.15).

⁷ Las sociedades modernas para los autores se contraponen con sociedades tradicionales donde “el núcleo articulador de la experiencia lo constituían las asociaciones reguladas normativamente –iglesia, Estado, partidos, grupos-” (op.cit, p.190)

⁸ Las medidas de ajuste estructural se han aplicado en Bolivia a través de dos generaciones de reformas del Estado (la primera en 1985 y la segunda en 1993).

⁹ Según la Cámara Nacional de Industrias, en Bolivia hay un registro legal de 3.000 empresas manufactureras pero existen otras 5.000 empresas que no están registradas y se mueven en la ilegalidad (García 1999).

¹⁰ Como por ejemplo García 1999, Arze, 1997; Kruse, 1999 y Escobar, 2000.

¹¹ Fuente: INE, BCB, IBCE. Elaboración: Centro Boliviano de Economía (CEBEC-CAINCO)

¹² Fuente: INE, Encuesta nacional de Empleo 1997

¹³ Fuente: INE, Encuesta nacional de Empleo 1997

¹⁴ Véase por ejemplo: Capobianco 1985:184 quien argumenta a favor de esta frase.

¹⁵ Estos términos son característicos para diferencial a los oriundos de las regiones orientales y occidentales de Bolivia.

¹⁶ Además de la producción agrícola, la región diversifica su economía con la exportación de ganado vacuno a Argentina así como la explotación petrolera y la venta clandestina de goma durante la II Guerra Mundial (Sandoval, 1985).

¹⁷ Yacksic y Tapia (1997:33) analizan comparativamente las políticas agrícolas del gobierno del MNR afirmando que son muy diferenciadas por región. Mientras que en el oriente se estimula una “agricultura de ricos” en el occidente se impulsa más bien una “agricultura de pobres”.

¹⁸ Según datos del censo de 1992, el 40% de la población en Santa cruz es inmigrante (Calderón y Skmukler, 2000).

¹⁹ En la crisis de los ochenta, más propiamente en 1986, se pierden 30.000 empleos en la industria manufacturera a nivel nacional. (García, 1999:80).

²⁰ Este proceso, que por su magnitud cambió radicalmente el perfil de la fuerza laboral de todo el país, fue calificado por Toranzo (1989) como la “desproletarización” de Bolivia.

²¹ Datos preliminares del Censo de población y vivienda, INE 2001.

²² Un ejemplo del carácter excluyente de la sociedad cruceña son las denominaciones regionales para los grupos sociales: *cruceño* es el criollo blancoide que constituye la elite regional; *camba* es la denominación para el trabajador de origen popular y por último, en la escala de jerarquías se encuentra el *cunúmi*, que refiere al peón labrador que tiene rasgos indígenas nativos.

²³ Utilizaremos tres categorías para describir los tipos de familia, según los miembros que la componen: Llamaremos *nuclear* cuando esté compuesta por padre e hijos exclusivamente; *ampliada* cuando a ese núcleo básico se agregan algunos miembros como ser abuelos, tíos o sobrinos y por último, *extensa* aquella en la que podemos encontrar varios núcleos viviendo juntos.

²⁴ Por ejemplo véase Martínez y Rendón (1983) en su estudio “Las unidades domésticas campesinas y sus estrategias de reproducción” o Salles (1984) “Una discusión sobre condiciones de reproducción”.

²⁵ Una de las gestas que más gustan relatar los viejos obreros es cuando lograron el despido de un ingeniero experto brasileño contratado por la empresa que intentó reorganizar la producción. Después de una serie de conflictos internos, boicots en la producción de la *melaza* y estrategia de tortuguismo el ingeniero fue despedido aún cuando la empresa reconocía que sus métodos eran “científicamente mejores”.

²⁶ En Kimberly, por ejemplo, los obreros habla de “los de arriba”, aludiendo a los supervisores e ingenieros utilizando un juego de palabras que refiere a la posición física de sus oficinas y también a las actitudes de superioridad que tienen.

²⁷ Es interesante apuntar que los empresarios, por su parte, tiene la misma queja: al obrero sólo le importa el salario; no se preocupa por la producción, la calidad o la situación financiera de la empresa, sostienen varios de ellos.

²⁸ Esta percepción es compartida por Kruse en sus estudios de empresas en Cochabamba-Bolivia. El sostiene muy acertadamente que “los mecanismos operativos del proceso laboral se pueden entender como pactos o tenues

equilibrios, cuyos detalles se renegocian a diario sobre terrenos conflictivos y cargados de relaciones de poder”.
(2000:11)

²⁹ Entre ellos y en diversas posiciones tenemos los estudios de Toranzo, 1989; Lazarte, 1987; Camargo, 2000; García, 1999; Arze 2000; Kruse, 2001.

³⁰ Idea argumentada por Calla, 2000.